

# GUÍA DE MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD, PERMISOS Y LICENCIAS DE TRAGSATEC



*Guía de medidas de flexibilidad, permisos y licencias de Tragsatec*  
Edición actualizada, octubre de 2025

**Edita**

Tecnologías y Servicios Agrarios, S.A., S.M.E., M.P. (Tragsatec)  
C/ Maldonado, 58 – 28006 Madrid



# **GUÍA DE MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD, PERMISOS Y LICENCIAS DE TRAGSATEC**

---





## ¿Conocías el catálogo de medidas de flexibilidad, permisos y licencias del que puedes disfrutar si trabajas en Tragsatec?

Tragsatec desea cuidar de las personas que trabajan en la empresa y cree firmemente en la máxima de que somos más eficientes cuando podemos disfrutar de nuestro trabajo sin olvidarnos de nuestra vida personal y/familiar.

En este sentido, te presentamos este catálogo, fruto del trabajo y la negociación de la Empresa con la Representación Legal de los Trabajadores, para que conozcas todas aquellas medidas de flexibilidad que te van a permitir compaginar, conciliar y disfrutar de tu vida personal, a la vez que profesionalmente continúas enriqueciéndote con el trabajo que desarrollas con nosotros.



## Respecto a los siguientes permisos retribuidos, ¿sabías que...?

- En caso de **FALLECIMIENTO DE FAMILIARES** hasta el **segundo grado de consanguinidad o afinidad** dispondrás de un permiso retribuido de tres días laborables, ampliables a seis si necesitas efectuar un desplazamiento<sup>1</sup> al efecto. Además, si se produjera el fallecimiento de un familiar de **tercer grado de consanguinidad o afinidad** podrás utilizar un permiso retribuido de un día laborable, ampliable a dos si requieres efectuar un desplazamiento al efecto. Este permiso del que dispones como parte de Tragsatec, incrementa los días y supuestos que la ley facilita para la gestión de estos infortunios familiares. Recuerda que esto lo puedes consultar en el Acuerdo de Homologación de Condiciones del personal de Tragsatec<sup>2</sup> en la intranet de la empresa.
- En caso de **IMPOSIBILIDAD DE ACCEDER AL CENTRO DE TRABAJO O DESPLAZARSE AL MISMO, INCLUYENDO RECOMENDACIONES DE LA AUTORIDAD COMPETENTE DE LIMITACIÓN O PROHIBICIÓN DE DESPLAZAMIENTO**, así como cuando concurra un situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso, podrás acceder a un permiso de hasta cuatro días.  
Este permiso podría prolongarse más allá de los cuatro días y hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de las medidas que la empresa pudiera adoptar acorde a la normativa de aplicación. En todo caso, no procederá este permiso si el trabajo es susceptible de realizarse a distancia y la empresa ha proporcionado los medios para ello.
- En caso de **ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN QUE REQUIERA REPOSO DOMICILIARIO** de parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado (padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos, suegros, nuerras, yernos, cuñados y abuelos políticos) y de personas convivientes puedes acogerte a un máximo de 5 días laborables (con o sin desplazamiento) para atender esta situación.

<sup>1</sup> Se entiende por desplazamiento, aquel que implique una distancia entre la residencia laboral de la persona empleada y su lugar de destino más de 120km o implique invertir más de 90 minutos de desplazamiento.

<sup>2</sup> **Acuerdo de Homologación de condiciones para el personal de Tragsatec.** Norma pactada entre la Representación Legal de los Trabajadores y la Representación de la Dirección de Tragsatec.

- En caso de **FUERZA MAYOR** por motivos **FAMILIARES URGENTES** relacionados con familiares o convivientes, podrás acceder a un permiso retribuido por horas equivalentes a un máximo de cuatro días al año.
- **POR MATRIMONIO O INSCRIPCIÓN COMO PAREJA DE HECHO** te corresponden veinte días naturales, contados a partir del primer día laborable tras el evento. Podrá adelantarse el disfrute hasta una semana antes del hecho causante.
- **POR MATRIMONIO DE HIJOS, HERMANOS, CUÑADOS O PADRES** te corresponde un día natural ampliable a dos si necesitas desplazarte. Como personal de Tragsatec, informarte que dispones de este permiso retribuido no contemplado en la ley para que puedas disfrutar de estas situaciones.
- **POR NACIMIENTO DE HIJO/A**, si eres el progenitor distinto a la madre biológica al ser parte de Tragsatec, además de la suspensión de contrato por nacimiento de hijo/a de 16 semanas, puedes utilizar el permiso retribuido de 3 días ampliables a 6 en caso de desplazamiento.
- Recuerda también que, si te cambias de casa, por **TRASLADO DE DOMICILIO** puedes utilizar dos días laborables, lo que supone que como personal de Tragsatec dispones de más días de permiso que lo establecido legalmente.
- Si necesitaras permiso por motivos de salud, debes conocer que dispones ante una **ENFERMEDAD JUSTIFICADA POR TU SISTEMA SANITARIO PÚBLICO** de un permiso retribuido durante los 3 primeros días de cada periodo de enfermedad. Además, puedes acudir por el tiempo necesario para la **ASISTENCIA A CONSULTA SANITARIA PÚBLICA O PRIVADA**, siempre que esté debidamente justificada.
- Disfrute por el tiempo indispensable que la trabajadora<sup>3</sup> precise para la realización de **LOS CURSOS DE PREPARACIÓN AL PARTO Y EXÁMENES PRENATALES**, que deban efectuarse durante la jornada de trabajo.  
Y en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que tenga lugar dentro de la jornada de trabajo.
- Dispones del tiempo necesario para el **CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL**.

---

<sup>3</sup> La plantilla procedente de Tragsega, puede disfrutar del mencionado permiso indistintamente padre y madre conforme a lo dispuesto en el artículo 10.1 del Acuerdo Marco.

- Se contempla la posibilidad de disfrutar por el tiempo necesario y hasta 10 días al año de un permiso para la **ASISTENCIA A EXAMENES PARA LA OBTENCIÓN DE UN TÍTULO ACÁDEMICO OFICIAL**.
- El personal que conduzca al servicio de la empresa tiene derecho a un permiso para acudir a la **RENOVACIÓN DEL PERMISO DE CONDUCIR**.
- Nuestro Acuerdo de Homologación contempla la **ASISTENCIA A MÉDICO DE HIJO/AS MENORES DE HASTA CATORCE AÑOS DE EDAD O FAMILIARES DEPENDIENTES**.  
El personal con familiares dependientes, tendrá derecho, previa justificación, a un permiso retribuido para asistir a consulta médica, reuniones de coordinación ordinaria con finalidades psicopedagógicas con el centro de educación especial o de atención precoz donde reciba tratamiento familiar, o bien para acompañarlo si ha de recibir soporte adicional en el ámbito sanitario cuando dicha asistencia o acompañamiento haya de efectuarse dentro de su jornada laboral. Este permiso supone una mejora de lo contemplado en la normativa legal.
- **EL PERMISO DE LACTANCIA** por hijo menor de 9 meses ya sea por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, pueden disfrutarlo ambos progenitores de las siguientes maneras:
  - Reducir su jornada diaria en una hora, que disfrutará al inicio o al final de la misma o podrá fraccionar en dos periodos de 30 minutos.
  - Acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas de permiso retribuido, correspondiente a 14 días laborables.
- El personal de Tragsatec puede disfrutar de 3 días de **ASUNTOS PROPIOS**, lo que les permite una mejor atención de las circunstancias personales y familiares.

## Igualmente, el personal de Tragsatec disfruta de una serie de permisos y licencias no retribuidas... ¿Las conoces?

- Las personas de Tragsatec que por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún **MENOR DE DOCE AÑOS O UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD** que no desempeñe una actividad retribuida tendrán derecho a una **REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO**, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la duración de aquella. En esta misma línea las personas que precisen 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 valer por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, pueden reducir su jornada en los mismos términos expuestos.

Asimismo, aquellos empleados y empleadas que tengan a su cargo un **MEJOR AFECTADO POR CÁNCER O POR CUALQUIER ENFERMEDAD GRAVE** y hasta que el menor cumpla 18 años tienen derecho a reducir su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado.

Todas aquellas personas que soliciten una reducción de su jornada, tienen derecho a concretar su horario dentro de su jornada ordinaria.

- En Tragsatec existe la posibilidad de disfrutar de un **PERMISO SIN SUELDO** por un máximo de dos meses a lo largo de dos años para aquellos trabajadores y trabajadoras que cuenten con una vinculación laboral mínima de un año. Además, se permite que el citado permiso pueda ser fraccionado en dos periodos.
- Para el cuidado de un hijo o hija menor de ocho años las personas trabajadoras de Tragsatec pueden disfrutar de un **PERMISO PARENTAL** no retribuido. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial
- Aquellas personas que deseen disfrutar de una **EXCEDENCIA VOLUNTARIA**, pueden hacerlo por un periodo mínimo de 4 meses y hasta un máximo de 5 años, siempre que cuenten con una antigüedad en Tragsatec de un año. La excedencia voluntaria podrá prorrogarse por un tiempo igual al solicitado inicialmente, o en su defecto por un mínimo de 4 meses.

Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo si han transcurrido al menos cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Además, las personas de Tragsatec podrán disfrutar de un periodo de **EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO**, de duración no superior a tres años a contar desde la fecha de nacimiento o desde la resolución judicial o administrativa. Igualmente, tienen derecho al disfrute de una **EXCEDENCIA POR CUIDADO DE 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, la duración de la misma es de hasta dos años de duración.

Aquellas personas de Tragsatec que hayan sido designadas o elegidas para un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo tienen derecho a disfrutar de una **EXCEDENCIA FORZOSA**.

Por último, no debemos olvidar la **EXCEDENCIA POR INCOMPATIBILIDAD**, siendo posible disfrutarla aquellos trabajadores y trabajadoras que pasen a desempeñar otro puesto en el sector público.

## ¿Conoces las medidas de flexibilidad?

Recordamos las **MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD** existentes en nuestra jornada y que han sido acordadas con la representación de los trabajadores, ya sea en los calendarios laborales de cada año como en el Acuerdo de Homologación. Las personas de Tragsatec se pueden beneficiar de una jornada flexible, también aquellas que disfruten de una reducción de jornada respetando el tronco común, todo ello atendiendo a la actividad que cada uno desarrolle y el calendario que te resulte de aplicación.

- **VACACIONES.** Tienes derecho a 23 días laborables anuales de vacaciones o a la parte proporcional en el caso de incorporación a la empresa a lo largo del ejercicio o finalizando su relación contractual en dicho año.
- **DÍAS 24 y 31 DE DICIEMBRE NO LABORABLES NI RECUPERABLES.** En Tragsatec el día de Nochebuena y Nochevieja no son laborables ni recuperables, permitiendo en este sentido una vuelta a casa anticipada por Navidad o realizar las compras navideñas de última hora.
- **4 DÍAS LABORABLES DE TURNO DE NAVIDAD** que te permite disfrutar de una semana de vacaciones en Navidad sin tener que hacer uso de tus días de vacaciones anuales.
- **FESTIVIDAD DE LA EMPRESA.** El 15 de mayo celebramos el día de San Isidro Labrador, patrono de los agricultores y de Tragsatec. Si trabajas en una ciudad en la que sea día festivo, disfrutarás de un día adicional de acuerdo con tu calendario laboral.
- **PUENTES.** Disfrute de todos los puentes anuales, siendo estos recuperables a lo largo de la jornada laboral de invierno.
- **RECUPERACIÓN DE ALGUNAS TARDES EN EL RESTO DE LOS DÍAS DE LA SEMANA HASTA COMPLETAR EL COMPUTO SEMANAL DE HORAS DE TRABAJO.** Dentro del principio de flexibilidad que rige en la empresa, desde el 1 de

enero al 14 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre, será posible la recuperación de alguna/s tarde/s en el resto de los días de la semana hasta completar el cómputo semanal de horas de trabajo, no pudiendo realizarse la jornada diaria completa de manera continuada (sin interrupción de comida).

- **TRASVASE DE HORAS SEMANAL.** Posibilidad de traspasar 5 horas como máximo que hayan sido acumuladas en la semana anterior durante la jornada de invierno.
- **PERMISO RETRIBUIDO EN TU JORNADA.** Posibilidad de disfrutar de tiempo de descanso no computable durante la jornada, según el tiempo que resulte de aplicación en cada centro de trabajo.
- **JORNADA INTENSIVA DEL 15 DE JUNIO AL 15 DE SEPTIEMBRE,** durante los tres meses coincidentes con la época estival puedes realizar la jornada de manera continuada sin tener que recuperar ninguna tarde.
- **TRABAJO REMOTO.** La empresa ofrece a la plantilla la posibilidad de acercarse a sus domicilios, permitiéndoles trabajar en oficinas cercanas del Grupo siempre que el trabajo a realizar lo permita y exista acuerdo entre personal y empresa.
- **ADAPTACIÓN DE JORNADA.** Las personas de Tragsatec tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la Empresa.
- Permiso para aquellas personas de Tragsatec que tengan la consideración **DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO O DE VÍCTIMAS DEL TERRORISMO,** tienen derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la empresa y las personas afectadas.

## Información adicional: ¿sabías que...?

Existe el **PERMISO DE NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR**, aplicable tanto al padre como a la madre. Este permiso tiene una duración de diecinueve semanas (treinta y dos en el caso de monoparentalidad). Este permiso se distribuye de la siguiente forma:

- Seis semanas tras el nacimiento del hijo o la hija, a disfrutar de forma ininterrumpida y obligatoria.
- Once semanas (veintidós en el caso de monoparentalidad) que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha prevista para el parto.
- Dos semanas (cuatro en caso de monoparentalidad) para el cuidado del menor que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo la hija cumpla los ocho años. Este permiso se generará únicamente por los hijos e hijas nacidos a partir del 2 de agosto de 2024, y se podrá solicitar a partir del 1 de enero de 2026.



## Permisos, licencias, excedencias, medidas de flexibilidad y

**1**

**Fallecimiento de familiares**

**2**

Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario

**3**

**Fuerza mayor**

**4**

Imposibilidad de acceso o desplazamiento al centro de trabajo

**5**

**Nacimiento de hijo/a**

**6**

**Matrimonio**

**7**

**Traslado de domicilio**

**8**

Enfermedad o asistencia a consulta sanitaria

**9**

Asistencia a médico con hijo/as menores de hasta catorce años de edad o familiares dependientes

**10**

Cursos de preparación al parto

**11**

Adopción, guarda y acogimiento

**12**

Deber inexcusable público

**13**

Asistencia a exámenes

**14**

Renovación del permiso de conducir

**15**

Lactancia

**16**

Días de libre disposición

## de conciliación familiar aplicables al personal de Tragsatec

<b>17</b> <b>Reducciones de jornada</b>	<b>18</b> <b>Permiso sin sueldo</b>	<b>19</b> <b>Permiso parental</b>
<b>20</b> <b>Excedencias</b>	<b>21</b> <b>Vacaciones</b>	<b>22</b> <b>Días 24 y 31 de diciembre</b>
<b>23</b> <b>Turno de navidad</b>	<b>24</b> <b>Festividad de la empresa</b>	<b>25</b> <b>Puentes</b>
<b>26</b> <b>Tardes</b>	<b>27</b> <b>Trasvase de horas semanal</b>	<b>28</b> <b>Permiso retribuido en tu jornada</b>
<b>29</b> <b>Jornada intensiva</b>	<b>30</b> <b>Trabajo remoto</b>	<b>31</b> <b>Adaptación de jornada</b>

- Permisos y licencias retribuidas
- Jornada de trabajo y flexibilidad
- Permisos y licencias no retribuidas

## Permisos y licencias retribuidas









	Tipología	Duración
<b>1</b>	Fallecimiento de familiares (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad)	Tres días laborables, ampliables a seis si hay desplazamiento
	Fallecimientos de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad	Un día laborable, ampliable a dos si se requiere efectuar desplazamiento
<b>2</b>	Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho, familiar hasta segundo grado (padres, abuelos, hijos, nietos) por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, o persona conviviente	Cinco días laborables (con o sin desplazamiento). En caso de hospitalización de familiar o persona conviviente, el permiso no se inicia necesariamente el día de la hospitalización. Puedes disfrutarlo mientras la persona permanezca ingresada
<b>3</b>	Fuerza mayor	Hasta 4 días al año
<b>4</b>	Imposibilidad de acceso o desplazamiento al centro de trabajo	Hasta 4 días

---






Normativa de aplicación	Observaciones	Tramitación y/o modelo
Acuerdo de Homologación (art. 6.a)		
Acuerdo de Homologación (art. 6.a)		
Acuerdo de Homologación (art. 6.b)	La convivencia se acreditará con el certificado de empadronamiento. La persona trabajadora deberá adjuntar declaración responsable de cuidados a la persona conviviente.	
Estatuto de los trabajadores (art. 37.9)	El permiso podrá disfrutarse por horas de ausencia equivalentes a 4 días al año. En caso de convivientes, se deberá aportar certificado de empadronamiento. En todos los casos se deberá adjuntar declaración responsable de la persona trabajadora.	
Estatuto de los Trabajadores (art. 37.3 g)	El permiso podrá disfrutarse por la imposibilidad de acceso o desplazamiento al centro de trabajo, incluyendo las recomendaciones de las autoridades competentes de no realizar desplazamientos.	

	Tipología	Duración
5	Nacimiento de hijo/a	Tres días naturales, ampliables a seis si hay desplazamiento
6	Matrimonio o inscripción pareja de hecho	20 días naturales
	Matrimonio hijos, hermanos, cuñados y padres	Un día natural ampliable a dos si se requiere efectuar desplazamiento al efecto
7	Traslado de domicilio	Dos días laborables
8	Enfermedad o asistencia a consulta sanitaria	Tres primeros días de cada periodo de enfermedad Tiempo necesario para la asistencia a consulta
9	Asistencia a médico con hijo/as menores de hasta catorce años de edad o familiares dependientes	Tiempo necesario
10	Cursos de preparación al parto	Tiempo indispensable
11	Adopción, guarda y acogimiento	

---


Normativa de aplicación	Observaciones	Tramitación y/o modelo
Acuerdo de Homologación (art. 6.c)	Para el progenitor distinto a la madre biológica, su disfrute se realizará a elección de la persona trabajadora durante los 12 meses posteriores al nacimiento.	
Acuerdo de Homologación (art. 6.d)	Los días comienza a contarse a partir del primer día laborable tras el evento, pudiendo adelantarse el disfrute hasta una semana antes del hecho.	
Acuerdo de Homologación (art. 6.e)		
Acuerdo de Homologación (art. 6.f)		
Acuerdo de Homologación (art. 6.g)	Enfermedad justificada por sistema sanitario público del trabajador.	
Acuerdo de Homologación (art. 6.h)	Asistencia a consulta sanitaria pública o privada.	
Acuerdo de Homologación (art. 6.m)		
Acuerdo de Homologación (art. 6.i) Estatuto de los trabajadores (art. 37.3.f)	Realización de los cursos de preparación al parto y exámenes prenatales que deben efectuarse durante la jornada de trabajo.	
Estatuto de los trabajadores (art. 37.3.f)	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.	

	Tipología	Duración
12	Deber inexcusable público y personal	Tiempo necesario
13	Asistencia a exámenes	Tiempo necesario y hasta un máximo de 10 días al año
14	Renovación del permiso de conducir	Un día
15	<b>Lactancia</b> Permiso por lactancia de un hijo menor de 9 meses	Lactancia acumulada: 14 días laborables a disfrutar inmediatamente a la finalización de la suspensión prevista en el artículo 48 del ET  Reducción de jornada diaria en una hora a disfrutar al inicio o al final de la misma o podrá fraccionarse en dos periodos de 30 minutos

Normativa de aplicación	Observaciones	Tramitación y/o modelo
Estatuto de los trabajadores (art. 37.3.d) Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería Acuerdo de Homologación (art. 6.j)	Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.	
Acuerdo de Homologación (art. 6.k)	Obtención de un título académico oficial.	
Acuerdo de Homologación (art. 6.l)	Para el personal que conduzca al servicio de la empresa.	
Acuerdo de Homologación (art. 7) Estatuto de los trabajadores (art.37. 4)	La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.	
<p>La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas de Tragsatec sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.</p>		

	Tipología	Duración
<b>16</b>	Días de libre disposición	3 días retribuidos en el año de libre disposición sin que menoscabe las necesidades del servicio.










---

Normativa de aplicación	Observaciones	Tramitación y/o modelo
Acuerdo de Homologación (art. 4)	La elección de los días de libre disposición será a voluntad del personal, sin que ello pueda menoscabar las necesidades del servicio. Su devengo será proporcional a los días trabajados en el año natural.	

## Permisos y licencias no retribuidas

	Tipología	Duración
17	Reducción de jornada por cuidado de menor	Hasta que el menor cumpla 12 años
	Reducción de jornada por cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	
	Reducción de jornada por guarda legal de persona con discapacidad	
	Reducción de jornada por hijo con enfermedad grave	
18	Permiso sin sueldo	Máximo de dos meses a lo largo de dos años, pudiéndose fraccionar en dos periodos.






---

Normativa de aplicación	Observaciones	Tramitación y/o modelo
Estatuto de los trabajadores (art. 37.6)	Reducción de jornada de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.	 
Estatuto de los trabajadores (art. 37.6)	Cuidado directo de un familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.	 
Estatuto de los trabajadores (art. 37.6)	Reducción de jornada de al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.	 
	Reducción de jornada de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la CCAA.	 
Acuerdo de Homologación (art.9) Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería	<p>Requisito: Antigüedad mínima de 1 año. El artículo 26 del Convenio de Tragsatec establece que tendrán derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año.</p> <p>Alternativamente, dicho permiso será fraccionable en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.</p>	

	Tipología	Duración
19	Permiso parental	Hasta 8 semanas
20	Excedencia por cuidado de menor	No superior a 3 años a contar desde el nacimiento del menor o resolución administrativa o judicial
	Excedencia por cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	No superior a dos años
	Excedencia por incompatibilidad	
	Excedencia voluntaria	Plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años


---

-----

Normativa de aplicación	Observaciones	Tramitación y/o modelo
Estatuto de los trabajadores (art. 48 bis)	Cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso podrá disfrutarse por semanas completas, continuas o discontinuas.	
Estatuto de los trabajadores (art.46.3)		
Estatuto de los trabajadores (art.46.3)	Que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.	
Ley 53/1984 de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.	Posibilidad de situarse en la mencionada excedencia por el desempeño de un puesto en el sector público.	
Estatuto de los trabajadores (art. 46.2) Convenio de Ingeniería (art. 40)	<p>Al menos 1 año de antigüedad.</p> <p>El derecho de situarse en la situación de excedencia voluntaria solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.</p> <p>El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar puesto que hubiera o se produjeran en la empresa.</p>	









	Tipología	Duración
20	Excedencias (forzosa)	Por el tiempo de desempeño de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo

---

Normativa de aplicación	Observaciones	Tramitación y/o modelo
Estatuto de los trabajadores (art. 46.1)	<p>Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.</p> <p>Podrán disfrutarla aquellos trabajadores que desempeñen un cargo publico mientras dure el ejercicio de su cargo.</p>	

## Jornada de trabajo y flexibilidad

	Tipología	Duración
<b>21</b>	Vacaciones	23 días laborables anuales
<b>22</b>	Días 24 y 31 de diciembre	
<b>23</b>	Turno de navidad	
<b>24</b>	Festividad de la empresa	15 de mayo
<b>25</b>	Puentes	
<b>26</b>	Tardes	
<b>27</b>	Trasvase de horas semanal	
<b>28</b>	Permiso retribuido en tu jornada	

Normativa de aplicación	Observaciones	Tramitación y/o modelo
Acuerdo de Homologación (art. 5) Estatuto de los trabajadores (art. 38)	Si el periodo de vacaciones fijado coincide con una incapacidad temporal derivada de embarazo, suspensión del contrato por maternidad o paternidad o acumulación del periodo de lactancia, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural.	
Acuerdo de Homologación (art. 4)	No laborables ni recuperables	
Acuerdo de Homologación (art. 4)	4 días laborables	
Acuerdo de Homologación (art. 4 VII)		
Acuerdo de Homologación (art. 4 IV)	Disfrute de los puentes anuales, siendo estos recuperables.	
	El personal con jornada flexible podrá recuperar algunas tardes el resto de los días de la semana hasta completar el computo semanal de horas de trabajo.	
	El personal con jornada flexible podrá traspasar 5 horas como máximo que hayan sido acumuladas en la semana anterior.	
	Tiempo de descanso durante la jornada computable, según cada centro de trabajo.	

	Tipología	Duración
29	Jornada intensiva	
30	Trabajo remoto	Por el tiempo acordado por la empresa y el trabajador
31	Adaptación de jornada	

---

Normativa de aplicación	Observaciones	Tramitación y/o modelo
Acuerdo de Homologación (art. 4)	Solo para el personal con jornada partida Del 15 de junio al 15 de septiembre	
Normativa interna de la empresa	Prestar servicios desde cualquier oficina del Grupo siempre que el trabajo a realizar lo permita.	
Estatuto de los trabajadores (art. 34.8)	Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, incluida la prestación del trabajo a distancia	



# Grupo Tragsa

Garantía Profesional. Servicio Público

Sede Social: Maldonado, 58 - 28006 Madrid - [www.tragsa.es](http://www.tragsa.es)

