

entre Mujeres y Hombres), enfermedad o finalización de estudios oficiales, se podrá dividir este permiso en las veces que sea necesaria, siempre que no se exceda la duración máxima de noventa días. Su concesión quedará supeditada en todo caso a la compatibilidad con la organización y funcionamiento de la empresa, quien podrá denegarlo por razones organizativas y productivas.

Artículo 44. Excedencias

1. Se concederá excedencia forzosa, además de en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, siempre que la central sindical a la que pertenece sea un sindicato representativo.
2. La empresa concederá excedencia forzosa, cuando lo solicite el trabajador por razones de ampliación de estudios relacionados con la actividad de la empresa, funciones sindicales, etcétera.
3. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como pre-adoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 45. Excedencia por cuidado de familiares

1. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación; la duración máxima por esta causa de excedencia será de dos años, sin que el/la trabajador/a al/a la que se le conceda tenga derecho durante la misma a percibir retribución alguna.
2. En estos casos deberá solicitarse siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por causas demostrables, de urgente necesidad, debiendo recibir contestación escrita por parte del centro en el plazo de los cinco días siguientes.
3. Durante la situación de excedencia la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador suplente y éste cesará en su cometido, dando por finalizada su relación laboral en el momento de la incorporación del titular del puesto.

Artículo 46. Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.5 del ET, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

2. Si dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el/la empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso corresponderá al/a la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
3. Desde la dirección de la empresas y centros de trabajo se facilitarán las medidas conducentes a conseguir el adecuado equilibrio entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

Artículo 47. Excedencia especial

Todas aquellas personas que soliciten excedencia para trabajar en entidades públicas o privadas, acreditándolo de forma fehaciente, la podrán realizar durante un mínimo de 7 días y hasta la extinción de la contratación en dichas entidades.

1. El período de excedencia, que supondrá la suspensión del contrato de trabajo, computará a efectos de antigüedad.
2. En caso de no acreditar la nueva contratación se aplicará la normativa vigente sobre excedencias voluntarias.
3. El número de estas excedencias que se pueden solicitar es ilimitado.
4. En caso de acortarse la contratación en otras entidades, deberá incorporarse al día siguiente a su puesto de trabajo en el centro. **De no hacerlo, se aplicará la normativa de excedencias voluntarias.**

Artículo 48. Excedencia voluntaria

En materia de excedencia voluntaria, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y artículo 54 XV Convenio colectivo general de centros y servicio de atención a personas con discapacidad

Artículo 49. Maternidad y Paternidad

1. Las empresas, afectadas por este Convenio Colectivo se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras y en la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.
2. En el supuesto de parto, las trabajadoras tendrán derecho a dieciséis semanas retribuidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo y ampliables igualmente en dos semanas más en caso de discapacidad del hijo. Dicho período se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de