



# **VACACIONES, PERMISOS, AUSENCIAS Y FLEXIBILIDAD DE JORNADA**

## **UGT CAIXABANK**



### VACACIONES

- A disfrutar de 25 días laborales (27 en Canarias) entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. En las localidades donde no se reduzca el horario por motivo de semana grande de la localidad, tendrán un día más.
- El personal con hijos/as en edad escolar tendrá preferencia para hacer coincidir sus vacaciones con el período de vacaciones escolares, respetando a quien tenga más nivel, y luego más antigüedad.
- Se podrán disfrutar a continuación de los permisos de maternidad, paternidad o lactancia, incluso si hubiera cambio de año.
- Se pueden fraccionar hasta en tres periodos por razones de conciliación y en función de las posibilidades organizativas.

Se señalarán a través del Portal del Empleado.

### PERMISOS RETRIBUIDOS

En cuanto a los permisos derivados por causas de familiares, los grados de parentesco son los siguientes:

Grados Titular/Cónyuge

Grados	Titular/Cónyuge			
1ª	Padre/ Madre	Suegro/ Suegra	Hijo/a	Yerno/ Nuera
2ª	Abuelo/a	Hermano/a	Cuñado/a	Nieto/a
3ª	Bisabuelo/a	Tío/a	Sobrino/a	Biznieto/a
4ª	Primo/a	----	----	----

### PERMISOS RETRIBUIDOS

#### Días de Libre Disposición

- **Dos días** de libre disposición durante la vigencia del actual Convenio Colectivo hasta el 2018 inclusive.
- Sólo es necesario el aviso previo.
- Recogidos en el Convenio Colectivo, artículo 38 y disposición transitoria tercera.

Se señalará a través del Portal del Empleado.

### PERMISOS RETRIBUIDOS

#### Corta Duración (hasta 1 día)

- Recogido en el Acuerdo de Conciliación (cap 2.1).
- Se gestionará de forma autónoma por la propia oficina o centro de trabajo.
- Se puede disfrutar el día completo o de forma fraccionada por horas.
- Estarán vinculados a urgencias, imprevistos, necesidades personales y familiares etc.

Se señalará a través del Portal del Empleado (Solicitudes - Solicitud de Ausencias).

#### Matrimonio

- Veinte días naturales en caso de primer matrimonio.
- Si no es el primer matrimonio, quince días naturales.
- Ambos permisos se cuentan a partir del primer día hábil ininterrumpidamente. Si la celebración transcurre en día laboral, éste será el primer día hábil.

Se señalará a través del Portal del Empleado.

#### Pareja de Hecho

- Veinte días naturales para la primera Pareja de Hecho. Se tendrá que iniciar en el plazo máximo de un mes desde la comunicación a la empresa.
- Si no es la primera Pareja de Hecho, quince días naturales. Se tendrá que iniciar en el plazo máximo de un mes desde la comunicación a la empresa.
- Solo se podrá disfrutar este permiso retribuido una vez transcurrido un mínimo de un año desde su anterior concesión.

Recogido en Estatuto de los Trabajadores (art.37.3.a), Convenio Colectivo (art.38.1.a), Acuerdo de Conciliación (cap 2) y Acuerdos Laborales.





PERMISOS RETRIBUIDOS	
<p><b>Nacimiento, Enfermedad o Fallecimiento</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tres días hábiles por nacimiento y por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica (con o sin hospitalización, que requiera reposo domiciliario) de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.</li> <li>En cuanto al permiso motivado por hospitalización, podrá distribuirse a petición del empleado/a dentro de la temporalidad que comprenda dicha hospitalización y hasta su finalización por alta hospitalaria, sin que sea necesario que el inicio del mismo coincida con el momento del primer día de hospitalización.</li> <li>Si por alguno de estos motivos, el trabajador/a tuviese que desplazarse, se ampliará en <u>dos días naturales</u>.</li> <li>En caso de <i>nacimiento de un hijo/a con discapacidad</i> se podrá disfrutar también de la tarde de los jueves (sin descuento de salario) hasta que el niño/a cumpla tres años, y si ésta es, igual o superior al 65%, sin límite de edad.</li> <li>Cuando la discapacidad sea superior al 65% también se podrá disfrutar de un permiso retribuido de hasta <u>treinta días</u> dentro de los veinticuatro primeros meses desde el nacimiento. Puede disfrutarse de forma fraccionada, según las necesidades del menor, sin límite de periodos o días por motivos justificados acordes a la discapacidad. Debe solicitarse con 15 días de antelación (<i>Comisión de Seguimiento de Igualdad</i>)</li> <li>En caso de <i>nacimiento prematuro</i>, el padre tendrá permiso a una hora de ausencia al día mientras esté hospitalizado.</li> <li>También se podrá disfrutar de un permiso por el <u>tiempo indispensable</u> para la realización de <b>exámenes prenatales y de técnicas de preparación al parto</b> y será gestionado por la oficina o centro de trabajo.</li> </ul> <p><i>Se señalará a través del Portal del Empleado.</i></p>
<p><b>Reincorporación de personal desplazado en el extranjero</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por reincorporarse a destino en España, se concederá un permiso retribuido de <u>quince días</u> a contar desde la fecha de baja en el país extranjero.</li> </ul>

PERMISOS RETRIBUIDOS	
<p><b>Traslado de Domicilio</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dos días por traslado de domicilio habitual. Tres días para los Directores y Subdirectores que tengan derecho al plus de vivienda.</li> </ul> <p><i>Se señalará a través del Portal del Empleado.</i></p>
<p><b>Ampliación de permisos</b></p>	<p>A los permisos de</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Matrimonio o Pareja de Hecho</li> <li>Nacimiento,</li> <li>Enfermedad o Fallecimiento</li> <li>Traslado de Domicilio y</li> <li>Reincorporación de personal desplazado en el extranjero</li> </ul> <p>se les podrá añadir hasta un máximo de tres días laborales al año en total, en una o varias veces, a continuación del mismo. Estos días tienen cómputo anual y no por permiso.</p>
<p><b>Paternidad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Además de los tres días correspondientes por nacimiento, por el permiso de paternidad tendrá derecho a <u>cinco semanas</u> a cuenta de la Seguridad Social.</li> <li>En el caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple, el permiso de la Seguridad Social se ampliará <b>dos días más por cada uno a partir del segundo</b>.</li> <li><b>Este permiso es ininterrumpido</b>, excepto la última semana que se podrá disfrutar de forma independiente en otro momento dentro de los 9 meses siguientes a la fecha de nacimiento.</li> <li>En caso de optar por el disfrute fraccionado, se deberá comunicar al inicio del periodo de suspensión las fechas del disfrute de la 5ª semana de permiso.</li> <li>El disfrute de este permiso sigue siendo posible en tres momentos diferentes: <ul style="list-style-type: none"> <li>Después del permiso de nacimiento (tres días hábiles, más dos naturales en caso de desplazamiento).</li> <li>En cualquier momento dentro de las 16 semanas del permiso de Maternidad.</li> <li>Inmediatamente después del permiso de Maternidad.</li> </ul> </li> <li>En caso de fraccionar el permiso de paternidad, el disfrute de la Lactancia se hará a continuación de la 5ª semana.</li> </ul>

PERMISOS RETRIBUIDOS	
<b>Maternidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En caso de un solo hijo/a serían <u>16 semanas</u> (ET art. 48.4), <u>más diez días naturales</u> según el Protocolo de Conciliación.</li> <li>En caso de parto múltiple o nacimiento de hijo/a con minusvalía serían <u>2 semanas más</u> por cada hijo/a, a partir del segundo (ET art. 48.4), y además, <u>atorce días naturales</u> más según el Protocolo de Conciliación.</li> <li>En caso de parto prematuro o que el recién nacido deba permanecer hospitalizado a continuación del parto y por más de siete días, la suspensión de este permiso se ampliará tanto tiempo como dure la hospitalización con un máximo de 13 semanas adicionales.</li> </ul> <p><u>Se comunicará a RRHH( 9160 Administración).</u></p>
<b>Lactancia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Una de las opciones sería optar por un permiso de diez días naturales a continuación del permiso de maternidad más cinco días hábiles, no acumulables a los anteriores, a disfrutar durante los doce primeros meses de vida del bebé.</li> <li>En el caso de parto múltiple este permiso se multiplicará por el número de hijos/as.</li> </ul> <p>Ver otras opciones en AUSENCIAS.</p> <p><u>Se comunicará a RRHH( 9160 Administración).</u></p>
<b>Exámenes Oficiales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Permiso para asistir a exámenes oficiales por el tiempo que necesite, siempre que no supere las veinte horas anuales.</li> </ul> <p><u>Se señalará a través del Portal del Empleado.</u></p>
<b>Víctimas de Acoso o de Violencia de Género</b>	Podrán disponer de un permiso retribuido, de hasta tres meses de duración, en caso de necesidad acreditada de alejamiento.
<b>Exámenes Prenatales y Técnicas de Preparación al Parto</b>	Por el tiempo indispensable y lo gestionará la oficina o centro de trabajo.
<b>Excepcional</b>	(Art. 38.2 Convenio). La entidad podrá conceder en casos extraordinarios, una vez agotadas todas las posibilidades, hasta 10 días al año.

### PERMISOS No RETRIBUIDOS

#### Recogidos en el Convenio Colectivo

1.- En casos extraordinarios y debidamente justificados, se podrán conceder **permisos sin sueldo por un máximo de seis meses**. El empleado deberá formular su solicitud a la Entidad con un mínimo de siete días de antelación a su comienzo y podrá disfrutarse una sola vez cada cuatro años.

Dentro de estos supuestos al personal con más de dos años de servicio efectivo en la Entidad, y que lo solicite, se le concederán los permisos no retribuidos que se relacionan a continuación:

- **De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas** (incluidas, entre otras, la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida), pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.
- **De una semana hasta seis meses por hospitalización o cuidados paliativos** de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. En estos casos no se exigirán los dos años de servicio efectivo en la empresa y se podrá solicitar tantas veces como se produzcan las causas debidamente acreditadas.

En los dos supuestos anteriores se facilitará el acceso a las actividades formativas.

- **Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.**

Finalizado el periodo de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su finalización.

2.- Se podrán disfrutar **hasta 10 días naturales** no retribuidos por enfermedad grave de cónyuge o pareja de hecho e hijo/a(s) y familiares hasta primer grado, sin necesidad de haber agotado las vacaciones para su disfrute.

Para tramitar estos permisos, se solicitará por escrito a la DT/DG o Dirección de Área (SSCC) correspondiente, con un mínimo de 7 días de antelación, indicando:

- Nombre, apellidos y nº de matrícula.



- Centro de trabajo.
- Motivo de la solicitud.
- Fecha de inicio y finalización del permiso.
- Firma del empleado.

El escrito, con la conformidad de la DT/DG o Dirección de Área en SSCC, se remitirá al 9160 Admón Operativa de RRHH

### 3.- Permiso **Bolsa de Horas**.

Es un permiso no retribuido, y por tanto obligatoriamente recuperable en la forma que señale la entidad, de **hasta 20 horas anuales**, para acompañamiento en la asistencia médica, tratamientos médicos de radioterapia, quimioterapia, diálisis o de entidad similar y sesiones de rehabilitación de hijo/a, cónyuge, padre o madre, o pareja de hecho, siempre que se acredite debidamente la causa ante la entidad, previa autorización por parte de la misma y sea compatible con las necesidades organizativas.

Para tramitar este permiso se requieren Certificado genérico conforme el familiar está siendo objeto del tratamiento médico que da derecho a este permiso. No se deben aportar informes médicos.

En el mes o meses en que se disfrute el permiso no se aplicará el correspondiente descuento salarial, debiendo el empleado recuperar las horas de ausencia motivadas por este permiso en los **cuatro meses** siguientes al mes de su disfrute.

Se señalará a través del Portal del Empleado (Solicitudes - Solicitud de permisos)

### Recogidos en Protocolo de Igualdad y Conciliación

- Hasta diez días por estudios o situaciones personales o familiares graves.
- Hasta un mes, ampliable, en caso de adopciones internacionales y/o utilización de técnicas de reproducción asistida.

### AUSENCIAS

<b>Desayuno</b>	Se dispone de hasta 20 minutos.
<b>Visita Médica o Revisión Médica de CaixaBank</b>	<p>Por el tiempo indispensable y lo gestionará la oficina o centro de trabajo.</p> <p>Marque por GCH (Gestión de Control Horario):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• código 37: visita médica.</li> <li>• código 42: revisión médica CaixaBank.</li> </ul>
<b>Gestión de servicio</b>	Es una ausencia puntual para realizar alguna acción comercial o trámite.
<b>Lactancia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Podrá ausentarse durante la jornada 1 hora, no al inicio ni al final, y se podrá dividir en dos.</li> <li>• Podrá reducir en 30 minutos la jornada laboral, bien al principio o al final.</li> <li>• Ambas ausencias se podrán disfrutar hasta que el bebé cumpla nueve meses y en caso de parto múltiple se multiplicará por el número de hijos.</li> </ul> <p><i><u>Se comunicará la opción elegida a RRHH(9160 Administración).</u></i></p>

### FLEXIBILIDAD Y REDUCCIÓN DE JORNADA

- ⇒ **Horario entrada/salida.** Por razones de conciliación. Dicha flexibilidad será de un intervalo de media hora en el horario establecido (entrar entre 7:30 y 8:30 y salir entre 14:30 y 15:30 ó 18:30 y 19:30 los jueves por la tarde), y será un cómputo diario. Correspondiendo a cada oficina o centro dicha gestión.
- ⇒ **Reducción de la jornada.** Con una antelación mínima de 15 días podemos solicitar una reducción de jornada desde 1/8 hasta 50% para atender a nuestros hijos de hasta 12 años, o sin límite de edad si presentan alguna minusvalía.
  - También podemos reducir la jornada la tarde de los jueves para el cuidado de hijos de hasta 6 años.
  - En caso de nacimiento de hijo/a con minusvalía





podremos disfrutar de un permiso retribuido los jueves en la tarde hasta que cumpla tres años de edad.

- Como mejora de empresa es posible con hijos entre 6 y 12 años reducir la tarde del jueves si además reduces hasta una hora y cuarenta y dos minutos más a distribuir el resto de días de la semana. Tendrá cómputo semanal y será necesario reducir todos los días, pero no lo mismo cada día.

- ⇒ **Otras alternativas.** Podrían adoptarse otras medidas de forma excepcional y totalmente personalizadas, de mutuo acuerdo con la Entidad, por lo que si consideras tus circunstancias graves o inusuales (incluidas situaciones derivadas de acoso o violencia de género) ponte en contacto con nosotros.
- ⇒ **Cambios de turno.** Si existieran centros de trabajo con diferentes turnos, se intentaría atender las solicitudes de cambios por quienes tuviesen a su cargo personas dependientes.

## INCAPACIDAD TEMPORAL

- ⇒ En caso de **Contingencia Común** (enfermedad común):

El facultativo del Servicio Médico de Salud emite el parte de baja y el de alta.

Desde el primer día de ausencia en el trabajo es necesario presentar justificación de asistencia al médico o, en su caso, parte de baja,

En los procesos muy cortos (menos de 5 días), en la misma visita se puede entregar el parte de baja y el de alta. En el resto de los casos, el médico entregará antes de los 7 días naturales, a contar desde la baja inicial, el primer parte de confirmación.

- ⇒ En caso de **Contingencia Profesional** (enfermedad profesional o accidente laboral):

En este caso es el facultativo de la Mutua quien emite los partes de baja y de alta.

El plazo para enviar los partes de **baja y los de confirmación** es de un máximo de 3 días desde su expedición.

Y para los partes de **alta**, es de un máximo de **24 horas** desde que se expide.

Para enviar los partes tenemos:

- A través del TF7:

Portal del Empleado

⇒ Solicitudes

⇒ Gestión de mis solicitudes

⇒ Registro de partes de IT.

- A través de la **APP del Portal del Empleado** (smartphone corporativo)
- Por Valija interna al **9160 Administración Operativa de RRHH**, indicando número y dígitos de matrícula.