



Te interesa

**Horario, vacaciones,
permisos y reducciones de jornada**

Actualizado enero 2017

RESUMEN DE
CONDICIONES
LABORALES

Guía rápida de condiciones de trabajo que nacen del Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo, los Acuerdos propios de BMN y la normativa de Seguridad Social

MÁS INFORMACIÓN EN: www.ccoo-servicios.es/bmn/

Horario

Acuerdo Beneficios Sociales en BMN

Acuerdo en materia de Jornadas Singulares en Red Comercial BMN

CC Cajas y Entidades Financieras de Ahorro artículo 108

Horario general	Lunes a Viernes: de 8:00 a 15:00 h.	
Horario singular	Oficinas de Empresas:	<u>Octubre a Mayo:</u> Lunes a jueves: de 9:00 a 14:30 h y de 16:30 a 18:30 h. Viernes: de 9:00 a 14:00 h.
		<u>Junio a Septiembre:</u> Lunes a viernes: de 8:00 a 15:00 h.
	Oficinas Comerciales:	Lunes a viernes: de 10:00 a 14:00 h y de 17:00 a 20:00 h. Sábados: de 10:00 a 14:00 h.
	Oficinas de Sierra Nevada:	Lunes a viernes: de 8:00 a 15:00 h. Durante la temporada de esquí, adicionalmente: Sábados, domingos y festivos: de 9:00 a 13:30 h.
Horarios reducidos	Semana de la fiesta mayor de la localidad: de 9:00 a 13:30 h	
	24 y 31 de diciembre: de 9:00 a 13:30 h	
	Semana Santa: de 08:00 a 14:00 h	
Víctima de violencia de género	Reordenación del tiempo de trabajo conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. <ul style="list-style-type: none"> La reordenación puede materializarse a través de la adaptación del horario o aplicación de horario flexible. A falta de acuerdo, es la trabajadora afectada la que tiene derecho a determinar la concreción de esta medida, pudiendo exigirlo por procedimiento especial y urgente en los juzgados de lo social. 	

En las oficinas comerciales, los trabajadores y trabajadoras prestarán sus servicios en sábados alternos, salvo adscripción voluntaria. El descanso semanal será el domingo y otro día adicional de la semana, preferiblemente el lunes; y conocerán con una antelación mínima de 15 días cuáles serán los sábados de trabajo mensuales y los días de descanso sustitutorio.

Consulta con tus delegadas y delegados de CCOO las compensaciones económicas establecidas en los centros con horario singular.

Vacaciones

Acuerdo de Beneficios Sociales en BMN
Acuerdo en materia de Permisos en BMN

Carácter general	26 días hábiles
Particularidades	<ul style="list-style-type: none"> Se mantienen como garantía <i>ad personam</i> los días de vacaciones consolidados a fecha 17/12/2013. Los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en las Islas Canarias: 2 días más

Acuerdo en materia de permisos en BMN
Plan de Igualdad de BMN

Acuerdo en materia de Jornadas Singulares en Red Comercial BMN
CC Cajas y Entidades Financieras de Ahorro art. 30 y 38
Estatuto de los Trabajadores art. 23 y 37
Normativa de Seguridad Social

Permisos retribuidos

Libre disposición	<ul style="list-style-type: none"> 1 día hábil consolidado 1 día hábil adicional, no consolidado, en cada uno de los años 2016, 2017 y 2018
Asuntos propios	Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en centros con horario singular: <ul style="list-style-type: none"> 1 día por cada periodo de 4 meses efectivamente prestado en horario especial
Matrimonio/ pareja de hecho	<ul style="list-style-type: none"> 15 días naturales <p>ⓘ En el caso de uniones de hecho, el disfrute de este permiso se hará una vez transcurridos dos años desde la inscripción en el registro oficial correspondiente.</p>
Nacimiento, adopción o acogimiento permanente	<ul style="list-style-type: none"> 3 días hábiles, más 2 días naturales si existe desplazamiento. <p>ⓘ En caso de nacimiento de hijos o hijas prematuros o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.</p> <p>ⓘ En caso de nacimiento de hijos o hijas con un grado de discapacidad igual o mayor al 65%, el padre o la madre podrá disfrutar de un permiso retribuido de hasta 30 días (dentro de los primeros 24 meses desde el nacimiento), con motivos justificados acordes con la discapacidad.</p>
Fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario	<p>Familiares de 1^{er} grado de consanguinidad o afinidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> 3 días hábiles, más 2 días naturales si existe desplazamiento. <p>Familiares de 2^o grado de consanguinidad o afinidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> 2 días hábiles o 4 días naturales si existe desplazamiento.

ⓘ Se considera que existe desplazamiento si la población dista del domicilio habitual 75 km o se encuentra a una hora de coche (Guía Repsol), así como si excede del ámbito de una isla.

Traslado del domicilio habitual	<ul style="list-style-type: none"> • 1 día
Matrimonio familiar (hasta 1^{er} grado)	<ul style="list-style-type: none"> • 1 día <p> Deberá coincidir con el día del enlace</p>
Jornada de asuntos escolares y familiares	<ul style="list-style-type: none"> • 1 jornada, fraccionable de forma horaria <p> Previa justificación, para asistir a tutorías escolares, recogida de notas u otros asuntos escolares, acompañamiento de familiares a cargo a tratamientos médicos que no requieren hospitalización tales como quimioterapia, cirugía menor, pruebas diagnósticas y similares.</p> <p> Se incluye en este supuesto el permiso para asistir a la boda de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que coincida con el día del enlace.</p>
Ausencias recuperables	<ul style="list-style-type: none"> • 20 horas anuales <p> Para acompañamiento en la asistencia médica, tratamientos médicos de radioterapia, quimioterapia, diálisis o de entidad similar y sesiones de rehabilitación de padre, madre, hijo, hija, cónyuge o pareja de hecho.</p> <p> Permiso no retribuido, obligatoriamente recuperable en la forma que señale la entidad. Requiere autorización previa y debe ser compatible con las necesidades organizativas.</p>
Tiempo indispensable	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. • Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, si deben tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
Promoción y formación profesional en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • El tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando se curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. • Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de Formación Profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
Permiso extraordinario	<ul style="list-style-type: none"> • Se podrán conceder permisos por el número de días necesario, siempre que no excedan de 10 al año, en casos extraordinarios y debidamente acreditados.

<p>Maternidad (Seguridad Social)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 16 semanas, ampliables en 2 más por cada hijo, hija o menor a partir del segundo. <p>i En el supuesto de discapacidad del hijo, hija o menor adoptado o acogido, cuando ésta se valore en un grado igual o superior al 33%, dos semanas adicionales.</p> <p>i Si el neonato o neonata precisa hospitalización a continuación del parto, y si tiene una duración superior a 7 días, se ampliará la duración de la maternidad en tantos días como el neonato o neonata permanezca hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.</p> <p>i En los casos de parto prematuro, podrá interrumpirse el período de descanso y la percepción del subsidio una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de 6 semanas posteriores al parto.</p>
<p>Ampliación maternidad BMN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 14 días naturales
<p>Paternidad (Seguridad Social)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 28 días naturales ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo o hija a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. <p>Régimen transitorio: para aquellos partos, adopciones o acogimientos a los que les sea de aplicación la normativa anterior.</p> <p>13 días naturales ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo o hija a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.</p> <p>i El descanso será de 20 días naturales ininterrumpidos cuando el hijo o hija nacido o adoptado o el menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33%. También en aquellos casos en los que el nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o que, por tal motivo, adquiera dicha condición o cuando en la familia exista previamente una persona con discapacidad en un grado igual o superior al 33%.</p>
<p>Lactancia menores de 9 meses</p>	<p>Carácter general:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 hora de ausencia, que podrá dividirse en dos fracciones <p>Otras opciones de disfrute: El derecho a una hora de ausencia puede sustituirse por alguna de las siguientes opciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reducción de una hora al inicio de la jornada hasta que el menor cumpla 12 meses. • Reducción de media hora al final de la jornada hasta que el menor cumpla 12 meses. • Reducción de dos horas al inicio de la jornada hasta que el menor cumpla 6 meses. • Acumulación en un permiso de 15 días hábiles a disfrutar durante los primeros 12 meses de vida del hijo o hija <p>i La opción de acumulación solo podrá ser disfrutada por el padre o la madre si previamente ha hecho uso de una parte del permiso de maternidad/paternidad.</p> <p>i En caso de parto, adopción o acogimiento múltiple, la reducción de jornada por lactancia, así como los 15 días hábiles de sustitución del permiso por lactancia, serán proporcionales al número de hijos e hijas en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.</p>

Permisos no retribuidos

 Plan de Igualdad de BMN

CC Cajas y Entidades Financieras de Ahorro artículo 39

<p>Con garantía de retorno al centro de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Recuperación física o anímica derivada del fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o descendiente. Atención del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta 2º grado por causas de enfermedad grave o recuperación. <p> La duración del permiso no retribuido debe ser igual o inferior a 2 meses.</p>
<p>Con garantía de retorno a un entorno de 25 km</p>	<ul style="list-style-type: none"> De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre otras: adopción en el extranjero y sometimiento a técnicas de reproducción. Hasta seis meses por accidente o enfermedad grave De una semana a seis meses por hospitalización o cuidados paliativos de parientes hasta 1º grado de consanguinidad o afinidad. Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados. Hasta seis meses para preparación de exámenes o tesis, si se realizan estudios académicos oficiales. Casos extraordinarios y debidamente justificados.
<p>Enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho, hijos o hijas y familiares hasta 1º grado</p>	<ul style="list-style-type: none"> Hasta 10 días <p> No es necesario haber agotado las vacaciones para su disfrute.</p>

 Puedes consultar a tus delegadas y delegados de CCOO la existencia de requisitos de concesión establecidos en función del motivo que origine el permiso no retribuido.

Reducción de jornada

 Plan de Igualdad de BMN

CC Cajas y Entidades Financieras de Ahorro art. 38 y 108

<p>Cuidado directo por razones de guarda legal</p>	<ul style="list-style-type: none"> Derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario, de hasta la mitad de la misma. <p> Cuidado directo por razones de guarda legal de menores de 12 años o personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñen actividad retribuida.</p>
<p>Cuidado directo de familiares hasta el 2º grado</p>	<ul style="list-style-type: none"> Derecho a una reducción de la jornada, con la disminución proporcional del salario, de hasta la mitad de la misma. <p> Cuidado directo de un familiar que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p> En el caso de menores de 10 años, será necesario acuerdo entre las partes para determinar cómo se concreta la reducción de jornada.</p>
<p>Víctima de violencia de género</p>	<ul style="list-style-type: none"> Reducción de hasta el 50% de la jornada.

 En las reducciones de jornada por cuidado directo, se tendrá derecho al cobro íntegro de las ayudas de guardería.

 Igualmente, para las reducciones de jornada por cuidado directo, la reducción salarial que corresponda no se computará a efectos de cálculo de los importes máximos en la concesión de préstamos.