

PERMISOS Y LICENCIAS

Os informamos a modo de guía orientativa de los permisos y licencias a los que podéis recurrir según vuestras necesidades. Es una recopilación de lo recogido en el convenio, ampliado con los acuerdos pactados con nuestra empresa y algunas novedades aportadas por la legislación vigente (como la situación de cuidado a menores afectados por enfermedad grave).

Esperamos que os sea de utilidad y contribuya a facilitaros algunos aspectos en la conciliación de vuestra vida familiar y laboral.

Como siempre, estamos a vuestra disposición para cualquier consulta.

CONVENIO

Artículo 27º.- **Licencias.**

1.- Las Empresas, a solicitud de sus trabajadores, les concederán las siguientes licencias retribuidas; **siempre que no excedan de quince días al año:**

a) Por matrimonio del propio trabajador: 15 días ininterrumpidos.
b) Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta el tercer grado: el día en que se celebre la ceremonia.

c) Por bautizo y primera comunión de descendientes: media jornada correspondiente al día en que se celebre la ceremonia.

d) **Dos días por el nacimiento de hijo, e igualmente, dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.** En el caso de fallecimiento de hijos la licencia será de cinco días. Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad, la licencia se ampliará hasta dos días más. Adicionalmente, por el nacimiento de hijo, un día más de licencia a disfrutar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento.

e) Por fallecimiento de cónyuge: tres días, que podrá ampliarse en dos días cuando el trabajador tenga que hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad.

f) Por mudanza (incluso las que se realicen dentro de una misma localidad): dos días, salvo cuando se trate de traslado a/o desde localidades situadas fuera de la Península, en cuyo caso la licencia será de tres días.

La licencia por matrimonio no computará a efectos del límite a que se refiere el párrafo primero de este mismo apartado.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

2.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión 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, 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 fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, según la normativa legal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender

su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho de paternidad.

En los casos de **parto prematuro** y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer **hospitalizado** a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento (tanto preadoptivo como permanente), así como en los casos de partos prematuros u hospitalización del hijo/a a continuación del parto, se estará a lo estipulado en las normas legales vigentes.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado.

2. bis.- Suspensión del contrato de trabajo por **paternidad**.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, en los términos legalmente previstos.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

3.- Las trabajadoras, por la lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a **una hora** de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. Con carácter alternativo **dicha ausencia podrá sustituirse por un permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso de maternidad**.

4.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún **menor de ocho años** o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una función 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 3 y 4 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. **El trabajador deberá preavisar al empresario, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.**

5.- En los supuestos de suspensión o reducción de jornada por obligaciones familiares establecidos en este artículo, se facilitará el acceso a las actividades formativas.

6.- Se concederá permiso para el **acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria** de hijos menores de ocho años y de **mayores de primer grado de consanguinidad** y afinidad que no puedan valerse por sí mismos. En estos supuestos, por tratarse de permisos no retribuidos, el trabajador y la empresa podrán establecer mecanismos de compensación horaria.

7.- El personal con más de dos años de servicio efectivo en la empresa (*) podrá solicitar los siguientes **permisos no retribuidos:**

(*) En Banco de Valencia, según acuerdo, basta con un año de servicio.

- De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre las que se entenderá incluido, 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 u hospitalización de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.
- Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.

Finalizado el período de permiso, se llevará a cabo la reincorporación al día siguiente de su finalización, en el mismo puesto de trabajo que el empleado prestaba sus servicios al iniciar el permiso. El período de permiso no computa a efectos de antigüedad, conlleva la suspensión temporal del contrato y baja temporal en la Seguridad Social.

8.- Cada empleado tendrá derecho a **cuatro jornadas de licencia retribuida por año** natural. Estas jornadas de licencia serán disfrutadas, una vez salvadas las necesidades del servicio, en las fechas acordadas entre la dirección de la empresa y el empleado que haya de disfrutarlas.

Artículo 26º.- Vacaciones.

I. El personal incluido en este Convenio, tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de veintitrés días (*), en el que no se computarán sábados, domingos ni festivos. Dicho disfrute podrá ser fraccionado hasta en tres períodos, siendo preciso para el tercero el acuerdo entre las partes. **El personal que disfrute ininterrumpidamente de al menos cinco días de sus vacaciones fuera del período comprendido entre 1 de abril y 31 de octubre de cada año, ambos inclusive, podrá ampliar sus vacaciones anuales en un día adicional.**

(*). En Banco de Valencia, según acuerdo del 15-5-2006, las vacaciones retribuidas son 24 días, más el día adicional si corresponde.

ACUERDOS CON NUESTRA EMPRESA

Permisos retribuidos

Se crea un nuevo permiso remunerado de 2 días, en los casos de intervención quirúrgica **sin hospitalización** de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario un desplazamiento, el permiso será de 4 días.

4.-Licencias no retribuidas

Podrán disfrutar de una licencia de las previstas en el art.27.7 del convenio colectivo de Banca, los profesionales **con un año de servicio**, por adopción en el extranjero y sometimiento a técnicas de reproducción asistida.

5.-Excedencias

Se concede **hasta tres años de excedencia para cuidado de hijos menores de tres años**, y el mismo periodo para cuidado de familiares hasta 2º grado por razones de edad y enfermedad.

Se mantendrá la **reserva de puesto de trabajo durante los dos primeros años en el caso de los hijos, y un año en el de familiares.**

6.- Permanencia en el puesto

Con la misma finalidad de contribuir a la protección de la maternidad, se acuerda que **durante los periodos de embarazo y lactancia de un hijo menor de nueve meses, la trabajadora o el trabajador no podrán ser trasladados, desplazados en comisión de servicio, ni cambiados de puesto de trabajo que implique destino a otro municipio, salvo de común acuerdo con los mismos, y a petición de los interesados.**

7.-Vacaciones

El periodo de vacaciones retribuidas es de 24 días, más el día adicional si corresponde.

En el caso de baja por maternidad o enfermedad, **se interrumpirán las vacaciones, pudiéndose disfrutar el resto aunque haya finalizado el año natural.**

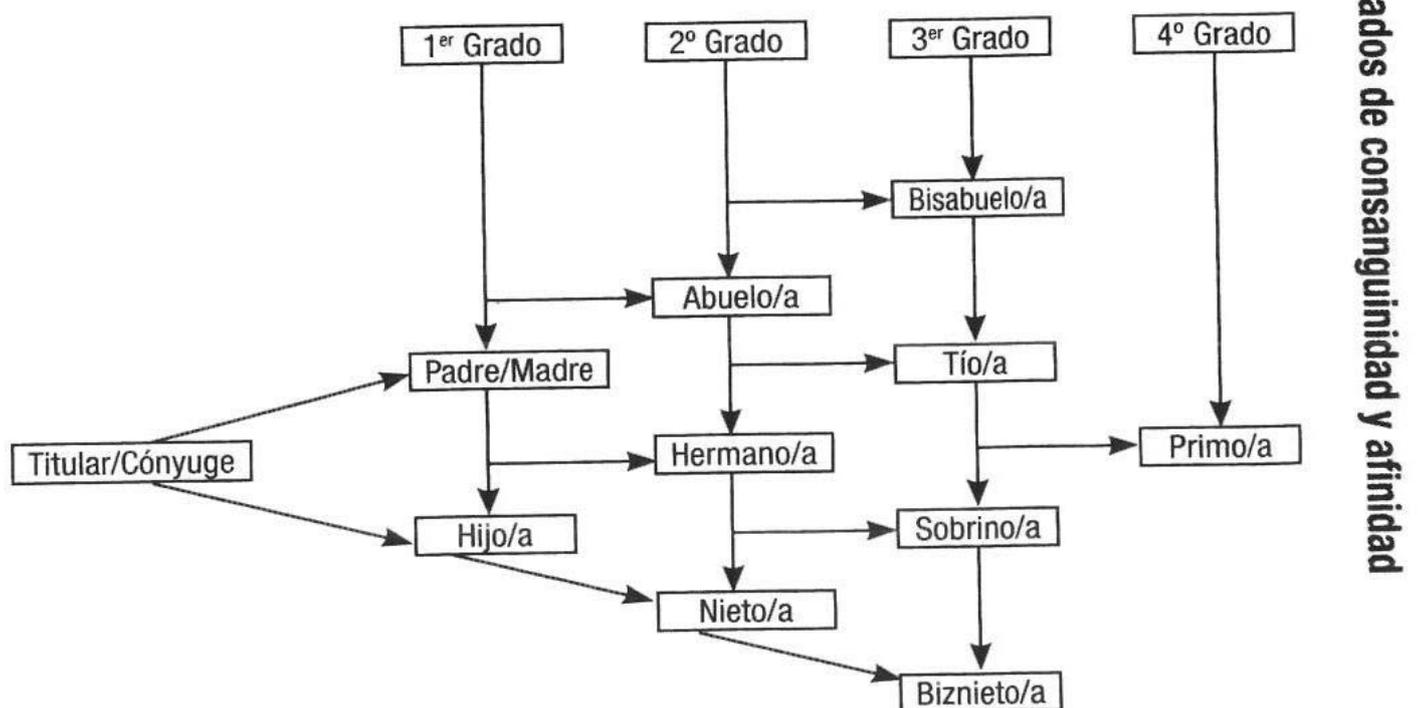
SEGURIDAD SOCIAL

CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CANCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

Los padres trabajadores afectados, tendrán derecho a reducir su jornada laboral para atender a sus hijos enfermos, pudiendo acceder a un subsidio de la Seguridad Social que cubre la pérdida de ingresos consecuente a esa reducción de jornada.

A través de la Web de la Seguridad Social, y en el apartado de “tramites y gestiones” encontrareis modelo de solicitud de la prestación, documentación necesaria, plazos y lugares para la tramitación.

También hemos pensado que este cuadro indicador de los grados de consanguinidad y afinidad, puede complementar toda la información anterior.





Sección Sindical del Banco de Valencia

<http://www.comfia.net/bancodevalencia/>

Correo:

bvalencia@comfia.ccoo.es

cco@bancodevalencia.es