

# Permisos Retribuidos

## Licencias retribuidas (art. 31 CCB, art 37 ET, Plan Igualdad DB SAEU - 7.12)

- a) **Matrimonio o registro de pareja de hecho** de la persona trabajadora: 15 días naturales ininterrumpidos. Si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable, el cómputo se iniciará el primer día laborable que le siga. Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar los 15 días del permiso conyugal en el período de 6 meses a partir del enlace matrimonial o certificación de la pareja de hecho, siempre que las necesidades del servicio así lo permitan y se comunique con 1 mes de antelación.
- b) **Matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales** hasta 3er grado: el día de la ceremonia.
- c) **Accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario**, de cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta 2º grado, o cualquier persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera del cuidado de aquella: 5 días laborables, con posibilidad de que se tomen de forma no consecutiva, mientras se mantenga el supuesto o hecho causante que da lugar al permiso.
- d) **Fallecimiento de familiares** hasta el 2º grado: 2 días laborables, salvo en los casos de fallecimiento de cónyuge o descendientes, que será de 5 días laborables. Ampliable en 2 días laborables más cuando el desplazamiento obligue a pernoctar fuera de su localidad. En el caso de producirse el fallecimiento después de la finalización de la jornada laboral, la licencia comenzaría el siguiente día laborable. Este permiso será efectivo solo si no concurre con periodo vacacional.
- e) **Mudanza** (incluso las que se realicen dentro de una misma localidad): 2 días dentro del territorio nacional y 3 días cuando se trate de traslado a/desde localidades situadas fuera de la Península.

Se reconocen a las parejas de hecho las mismas condiciones que al matrimonio en la aplicación de este artículo. La existencia o constitución de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las CCAA o Ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja.

## Permiso retribuido por motivos urgentes (art. 37.9 ET)

- Bolsa de hasta **32 horas anuales** (4 días al año), o proporcional a la jornada laboral de la persona trabajadora en su caso.
- Por motivos familiares **urgentes** relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su **presencia inmediata**.
- No requiere de aprobación del responsable.
- Se deberá **acreditar el motivo** de la ausencia/urgencia y adjuntar la evidencia en Workday.

## Exámenes prenatales, preparación al parto (art. 31.1.f Convenio Banca)

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

## Preparación a la adopción (art. 31.1.f Convenio Banca)

En los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para 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.

## Permiso para cuidado de prematuros - antes de la semana 37 - o neonatos que requieran hospitalización (art. 37.5 ET y art. 34.2 y 35.1 Convenio Banca)

- Permiso retribuido: **1 hora de ausencia** dentro de la jornada laboral. Se tendrá derecho mientras dure la hospitalización y será independiente del tiempo de lactancia.
- Reducción de la jornada: **2 horas máximo**, con disminución proporcional del salario. La concreción horaria de este permiso o reducción de jornada corresponde a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días.

## Adaptación de jornada como medida de conciliación (at. 34.8 ET / Plan Igualdad DB – 7.21)

Se tendrá derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, además de la forma de prestación, incluida la del trabajo a distancia.

En el caso de que tengan menores a su cargo y **hasta que estos cumplan 12 años y 6 meses**. También, para el cuidado de hijos/as mayores de 12 años, cónyuge, pareja de hecho, familiares hasta 2º grado, o convivientes, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

- a) Procedimiento **ordinario**. Se regirá por lo dispuesto en el artículo 34.8 del ET (continúa en c).
- b) Procedimiento abreviado y **urgente**. La Entidad dispondrá del plazo de **5 días hábiles** a contar desde el día siguiente a su recepción en el buzón de Relaciones.Laborales@db.com, para abrir el proceso de negociación y resolver, en función de las razones de extraordinaria urgencia y necesidad invocadas.

Se considerará que concurren estas razones cuando la persona trabajadora se encuentre en una situación grave, urgente y sobrevenida que justifique la solicitud de adaptación y, específicamente, si precisa encargarse del cuidado directo de hijos/as, cónyuge o pareja de hecho, familiar hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad, que por razones de accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

Disposiciones comunes:

- Deberán ser, en todo caso, razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la Entidad.
- La Empresa deberá negociar **con la máxima celeridad y durante un periodo máximo de 15 días**, presumiéndose la cesión de la solicitud si no hay oposición motivada expresa en este plazo. Finalizado el proceso de negociación, la Empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación, o bien manifestará la negativa a su ejercicio y **motivará las razones objetivas** en las que sustenta su decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a **regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el periodo acordado o previsto**, o **cuando decaigan las causas** que motivaron la solicitud. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social.

## Horario continuado (Plan Igualdad DB SAEU - 7.16, Convenio Interno apartado 5º, e. 8. h)

- Cuidado de **menores hasta los 12 años y 6 meses**.
- Cuidado de hijos/as (sin límite de edad) con **discapacidad** superior al 45% y sin ejercicio de actividad retribuida.
- Cuidado de familiar hasta 2º grado, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Horarios (en todos los casos **sin vale de comida**):

En horario de invierno de Convenio de Banca: de 8:00 a 16:00 (lunes a jueves), con 1 hora de flexibilidad a la entrada (hasta las 9h y salida hasta las 17h). Los viernes de jornada intensiva de 8:00 a 15:00 o, de 8:00 a 14:00 horas se podrá flexibilizar la jornada en una hora en la entrada y la salida en consecuencia.

En las Áreas de Cash Ops, PBC Ops, Global Trade Finance Ops y Client on Boarding, de 11:00 a 18:00h.

En las Áreas de Corporate Banking Coverage, STEF y Corporate Bank. Serv. Trade, así como las Divisiones de Investment Bank y Wealth Management, de 10:00 a 18:00h.

En la División de PB, segmento de Banca Personal, los jueves que corresponda trabajar en horario de 8:00 a 18:00 horas, se podrá compactar la jornada hasta un máximo de 2,5 horas (saliendo a las 15:30 horas), y el tiempo dispuesto ese día se recuperará y distribuirá de forma proporcional y homogénea durante el resto de la semana.

### Interrupción de vacaciones (art. 30.6 CCB)

Si **durante el disfrute de las vacaciones** el empleado o la empleada sufriera una Incapacidad Temporal, internamiento clínico, con o sin intervención quirúrgica, o enfermedad grave, justificada y notificada a la Empresa en el plazo de veinticuatro horas, no se computarán a efectos de vacaciones los días que hubiese durado dicho internamiento o enfermedad. En este supuesto, los días de vacaciones pendientes se disfrutarán cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en todo caso inmediatamente a continuación del alta médica si hubiera terminado el año natural al que correspondan.

### Vacaciones no disfrutadas (art. 30.6 CCB)

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa, coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada de **embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de contrato de trabajo, previsto en el artículo 48 ET**, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la Incapacidad Temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondería al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda.

### Vacaciones no disfrutadas (art. 38.3 ET)

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una **incapacidad temporal** que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

### Vacaciones no disfrutadas por nacimiento (Plan Igualdad DB SAEU- 7.4 y 7.5)

Las vacaciones y días de licencia no disfrutados, correspondientes al año de nacimiento del hijo/a, se podrán realizar a continuación del permiso por nacimiento y/o permiso por cuidado de lactante, aunque haya terminado el año natural al que correspondan, pudiendo acumularse también, a continuación, las vacaciones y días de licencia del año en curso.

El periodo de vacaciones a disfrutar tras la finalización de la suspensión del contrato y/o permiso por cuidado de lactante deberá comunicarse al responsable como mínimo 2 meses antes de la finalización de dichos permisos para permitir la organización de las vacaciones del resto de la plantilla de la oficina o departamento.

### GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

**1er. Grado:** cónyuge o pareja de hecho reconocida, hijos / as, padres / madres, suegros / suegras, yernos / nueras

**2º Grado:** abuelos / as, nietos / as, hermanos / as, cuñados / as

**3er Grado:** tíos y tías, sobrinos / as, bisabuelos / as

**4º Grado:** primos / as



En el Convenio Interno de Deutsche Bank SAEU, Convenio colectivo de Banca, el Acuerdo completo del Plan de Igualdad en Deutsche Bank SAE, encontraréis más información que podéis consultar a través del Código QR o accediendo a nuestra página Web.

<https://www.ccoo-servicios.es/deutschebank/>

## Guía de Conciliación para las personas trabajadoras de Deutsche Bank SAEU

### Permisos Retribuidos