

Permisos No Retribuidos

Visitas médicas (art. 34.1 Convenio Banca)

Acompañamiento de menores de 16 años, o familiares de primer grado que no puedan valerse por sí mismos. Por tratarse de un permiso no retribuido, podrán establecerse **mecanismos de compensación horaria**.

Permiso no retribuido del Convenio Interno (art. 5.c Convenio Interno / Plan Igualdad DB - Medidas de Conciliación, apartado 3)

De 1 a 6 meses, a disfrutar en periodos múltiplos de 1 mes (si el periodo es de 1 mes o más).

- Enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Cuidado de hijos o familiares de primer grado a cargo del empleado/a.
- Finalización de estudios superiores o doctorados.
- Adopción nacional y en el extranjero (Plan de Igualdad).
- Sometimiento a pruebas de reproducción asistida (Plan de Igualdad).
- No puede utilizarse para ampliar el periodo estival de vacaciones.
- Antigüedad mínima en el Banco de 2 años.
- Deben transcurrir 2 años desde el disfrute del permiso anterior, salvo que no se agotara el periodo máximo.
- **No es necesario que transcurran 2 años** desde el permiso anterior si es por motivo de cuidado de hijos o familiares, o por enfermedad grave de familiares (Plan de Igualdad).
- La duración del permiso no computará a efectos de antigüedad ni de años de servicio.
- Conlleva la suspensión temporal del contrato y baja temporal en la Seguridad Social.
- Reincorporación en la misma oficina/centro, o similar puesto dentro de la misma plaza.

Permiso no retribuido del CCB (art. 36.2 CCB)

De 1 semana a 1 mes. Antigüedad mínima de 2 años en el Banco.

- Necesidades familiares debidamente acreditadas.
- Adopción en el extranjero y sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- Ampliable 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.
- Reincorporación en el mismo puesto de trabajo.
- No computa a efectos de antigüedad.
- Conlleva la suspensión temporal del contrato y baja temporal en la Seguridad Social.

Reducción de jornada (art. 37.6 ET / art. 37.7 ET / art. 34 Convenio Banca)

Por cuidado directo de algún menor de 12 años, persona discapacitada o familiar hasta 2º grado que no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

- La reducción, con disminución proporcional del salario, puede ser de entre un octavo y la mitad de la jornada. La **concreción horaria** y del periodo de disfrute corresponderá a la persona interesada.
- La reducción de jornada es **compatible** con el cuidado de lactante.
- Se debe avisar a la empresa con 15 días de antelación, precisando la fecha de inicio y de reincorporación a la jornada ordinaria.
- Derecho a **formación** presencial y on-line, así como a cursos de **reciclaje** al reincorporarse a la jornada ordinaria.

Permisos No Retribuidos

Reducción de jornada (Plan de Igualdad DB – Medidas de conciliación, apartado 2)

La reducción salarial no se tendrá en cuenta para el cálculo de los importes a conceder en los **préstamos** regulados en el actual artículo 4 del Convenio Interno. Si se considerará la reducción del salario para el cálculo del **límite de endeudamiento máximo** (actualmente el 35%).

Siempre sujeto a la disponibilidad de los sistemas informáticos, se podrán **reducir las cuotas** de los préstamos al amparo del Convenio Interno, en el 50% del porcentaje en el que se rebaje el salario, y durante el tiempo en que dure dicha reducción. Los **gastos** (novación, etc.), correrán a cargo del/de la empleado/a.

En relación a la fijación de **objetivos comerciales** de IMPULSA, dichos objetivos se adaptarán en cada caso al porcentaje de jornada de trabajo realizada por el/la empleado/a según se detalla en el Anexo II del Plan de Igualdad (consultar).

Reducción de jornada con prestación de la Seguridad Social (art. 37.6 ET / art. 35.2 Convenio de Banca)

Para el cuidado de **menor afectado por cáncer** (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra **enfermedad grave** (incluida en el listado Anexo del Real Decreto 1148/2011), que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente. Máximo hasta los 18 años del menor. Hasta que el menor cumpla 23 años, o hasta los 26 años, si antes de los 23 se acreditara además una discapacidad igual o superior al 65%. Reducción mínimo 50% de la jornada. (Consultar lista de enfermedades y resto de condiciones).

Excedencias (art. 46.3 ET / art. 33 Convenio Banca / Plan Igualdad DB - Medidas de Conciliación, apartado 5)

1) Para cuidado de hijos / as

- **Máximo 3 años**, a contar desde el nacimiento o, desde la resolución judicial de adopción o acogimiento. No existe un período mínimo. Se puede disfrutar de forma **fraccionada**.
- Periodo de excedencia computa a efectos de **antigüedad** y se tiene derecho a la asistencia a cursos de **formación** presencial y on-line.
- Derecho a presentarse a **exámenes de promoción** y derecho a cursos de **reciclaje** profesional al reincorporarse. Se deberá comunicar de forma fehaciente a las/os empleadas/os afectadas/os.
- **Reserva del puesto de trabajo** durante 1 año, y de 18 meses a partir del segundo hijo. Transcurrido ese plazo, la reserva es de puesto de trabajo en el mismo grupo profesional.
- Derecho a solicitar el Préstamo Primera Vivienda/Habitual en las mismas **condiciones de un empleado en activo**, durante el **primer año** de excedencia (s/ Convenio Interno, apartado 4º, letra d)

2) Para cuidado de un familiar hasta 2º grado, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida

- Por razón de edad, accidente, enfermedad, o discapacidad
- **Duración máxima**: 3 años. Se puede disfrutar de forma **fraccionada**.
- Periodo de excedencia computa a efectos de **antigüedad** y se tiene derecho a la asistencia a cursos de **formación** presencial y on-line.
- Derecho a presentarse a **exámenes de promoción** y derecho a cursos de **reciclaje** profesional al reincorporarse. Se deberá comunicar de forma fehaciente a las/os empleadas/os afectadas/os.
- **Reserva del puesto de trabajo** durante el primer año. Transcurrido ese plazo, la reserva es de puesto de trabajo en el mismo grupo profesional.

Permisos No Retribuidos

Permiso no retribuido para cuidado de menores de 8 años (art. 48.bis ET)

8 semanas, continuas o discontinuas, a jornada completa o parcial. Preaviso de 10 días, salvo fuerza mayor. No requiere aprobación del manager. Cuando dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, y se alterase el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Excedencias (Plan Igualdad DB – Capítulo 2, apartado 1º, punto 5)

Aquellos empleados que a 30 de junio o a 31 de diciembre fueran empleados activos y solicitasen a continuación de dicha fecha una excedencia por maternidad/paternidad o cuidado de un familiar y que no estuvieran dados de alta en la Empresa en el momento del pago de la Compensación Variable por ese motivo, tendrán **derecho a percibir dicha compensación variable** siempre y cuando les corresponda.

Desarrollo de labores solidarias a través de ONG's o Entidades homologadas (Plan de Igualdad DB - Medidas de Conciliación, apartado 5)

- **Máximo 1 mes. Antigüedad mínima** de un año en el Banco. Se puede solicitar **cada 5 años**.
- Con **reserva de puesto de trabajo** y mantenimiento de condiciones de empleado en **préstamos**.

Excedencias Voluntarias (art. 46.2 ET / art. 40 Convenio Banca)

- **Antigüedad mínima** de 1 año en el Banco. **Duración:** de 4 meses a 5 años
- Se podrá conocer el derecho a excedencia en el **plazo de 1 mes** de la solicitud por parte de la empleada/o.
- Deberá solicitarse el reingreso **1 mes antes de la finalización** del plazo de excedencia solicitado.
- Podrá **reingresar** en la misma o distinta plaza si no hubiera puesto de su mismo Nivel profesional.

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



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

Guía de Conciliación para empleados de Deutsche Bank SAE

Permisos No Retribuidos