

Permisos Retribuidos

Licencias retribuidas (art. 31 CCB, art 37 ET):

- Por matrimonio o registro de pareja de hecho: 15 días 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.
- Por matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta 3er grado: el día de la ceremonia.
- 5 días laborables (2 de ellos pueden ser no consecutivos) por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad, familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, o convivientes.
- 2 días laborables por fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de fallecimiento de cónyuge o descendientes, el permiso será de cinco días laborables. Ampliable en 2 días laborables más cuando el desplazamiento obligue a pernoctar fuera de su localidad.
- Por mudanza (incluso las que se realicen dentro de una misma localidad): dos días, salvo cuando se trate de traslado a/desde localidades situadas fuera de la Península, en cuyo caso la licencia será de tres días.

Se reconocen a las **parejas de hecho** las mismas condiciones que al matrimonio en la aplicación de este artículo. A estos efectos, 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.

Acompañamiento de familiares al médico (art. 34.1 CCB)

Para el acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria de hijos o hijas menores de 16 años y de familiares mayores de 1er grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos. Por tratarse de permisos **no retribuidos**, podrán establecerse **mecanismos de compensación** horaria.

Exámenes prenatales, preparación al parto (art. 37.3.f ET)

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. 37.3.f ET, art. 31.1.f CCB)

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 o neonatos que requieran hospitalización (art. 37.5 ET, art. 34.2 CCB)

1 hora de ausencia, dentro de la jornada laboral. Posibilidad de reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de 2 h, 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 quince días.

Adaptación de la jornada como medida de conciliación (art. 34.8 ET)

Las personas trabajadoras tienen **derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo**, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud **hasta que los hijos o hijas cumplan doce años**. También se podrá solicitar para el cuidado de hijos/as mayores de doce años, cónyuge, pareja de hecho, familiares hasta 2º grado de consanguinidad, o convivientes, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

La empresa deberá negociar **con la máxima celeridad y durante un periodo máximo de quince días**, presumiéndose la concesión 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 de la persona trabajadora 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 de Igualdad - Medidas de Conciliación, apartado 1, Convenio Interno apartado 5º, e. 8. h)

De 8-16h (horario de invierno, con 1 de flexibilidad en la entrada, hasta las 9h, y salida hasta las 17h). De 11-18h / 12-19h (todo el año, donde sea de aplicación el horario de 10-18h / 11-19h). En los jueves que corresponda trabajar en horario de 8:00 a 18:00 horas, se puede compactar la jornada hasta un máximo de 2 horas, y el tiempo dispuesto ese día se recuperará y distribuirá de forma proporcional y homogénea durante el resto de la semana. En todos los casos, sin vale de comida.

- Cuidado de **menores de 12 años**, hasta el inicio del curso escolar dentro del año en que cumplan dicha edad.
- Cuidado de hijos/as (sin límite de edad) con **discapacidad** superior al 45% y sin ejercicio de actividad retribuida.
- Cuidado de familiar hasta segundo grado, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

- Permiso retribuido de hasta 4 días al año (en forma de bolsa de 32 horas anuales)
- Para el cuidado de familiares o personas convivientes que por enfermedad o accidente requieran de presencia inmediata
- No requiere de preaviso ni de aprobación del manager
- Deberá acreditarse el motivo de la ausencia/urgencia y adjuntarse la evidencia en Workday

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 correspondiera.

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 correspondiera.

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 dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Vacaciones no disfrutadas por nacimiento (Plan de Igualdad - Medidas de Conciliación, apartado 7)

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 dos meses antes de la finalización de dichos permisos para permitir la organización de las vacaciones del resto de 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 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 Retribuidos