

PREGUNTAS FRECUENTES EN VITALY. CONCILIACIÓN/PERMISOS

INDICE

Grados de consanguinidad y afinidad	3
Excedencia por cuidado de hijos o familiares	3
Personal de Cualtis	4
¿Cuántos días me corresponden por operación grave de hij@?	4
Si durante las vacaciones operan a un familiar. ¿Tengo el permiso correspondiente?	4
¿Un trabajador/a puede acompañar a su pareja e hij@s a consulta?	4
Personal de Vitaly:.....	4
Personal de Cualtis	5
Personal de Egarsat.....	5
¿Como tengo que proceder si tengo que ir a una reunión del colegio de mi hijo?	5
Personal de Vitaly.....	5
Personal de Egarsat.....	5
Teletrabajo	5
¿Hasta cuándo puedo solicitar la reducción de jornada por conciliación familiar por cuidado de hijos?	6
Si el trabajador necesita hacerse una prueba diagnóstica, ¿tiene que coger un día de asuntos propios?.....	7
¿Y para acompañar a un familiar conviviente?	7
Personal de Vitaly.....	7
Personal proveniente de Cualtis	7
Personal de Egarsat.....	7
¿Para acudir a citas al médico propias tengo permiso?.....	7
Para pedir uno de los días retribuidos por causa de fuerza mayor (menor enfermo) ¿cómo tengo que proceder?.....	8
¿Y si es por fuerza mayor porque tengo que cuidarlos por cierre del colegio?	8
Por fallecimiento de un familiar directo ¿cuántos días corresponden? ¿son laborables?	9
Personal de Vitaly.....	9
Personal que de Cualtis:.....	9
Las personas que provienen de Cualtis, por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho e hijos. Cinco días laborables.....	9
¿Por intervención sin hospitalización de padre corresponde algún día mas aparte del de la intervención?	9

Mi hij@ se ha puesto enfermo hoy, ¿puedo disfrutar de algún permiso?	9
Necesito acudir a una cita en el notario, podría utilizar unas horas con los permisos actuales por urgencia	10
DUDAS VISITAS AL MÉDICO con hijos, cónyuge o pareja de hecho	10
Personal de Vitaly.....	10
Personal de Cualtis	10
Personal de Egarsat.....	10
DUDAS VISITAS AL MÉDICO por el trabajador	10
Un compañero que justo está esta semana de vacaciones, operaron el lunes a su madre. ¿Tiene derecho a días a mayores por la operación o suspender sus vacaciones para coger los días que le corresponden?	11
Cuantos días tienen por fallecimiento de un familiar con desplazamiento a la península.	11
Personal de Vitaly.....	11
Personal que proviene de Cualtis.....	11
Hasta cuántos permisos se pueden coger, más o menos cerca en el tiempo, ¿por enfermedad de un padre? ¿Hay límite o cómo va eso?	12

Grados de consanguinidad y afinidad



Excedencia por cuidado de hijos o familiares

Toda persona trabajadora tiene derecho a un período de excedencia de duración **no superior a 3 años** para atender al cuidado de cada hijo, natural o adoptado, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, **a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa.**

Igualmente, el Convenio Colectivo de Servicios de Prevención Ajenos marca un período de excedencia de duración **no superior a 3 años** para atender a cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia por cuidado de menor o familiar, al contrario que el resto de excedencias, puede disfrutarse de manera fraccionada.

El período de excedencia contemplado en este apartado es computable a efectos de antigüedad.

Durante el primer año se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Transcurrido el año se tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En caso de tratarse de familia numerosa la reserva de puesto de trabajo se extiende hasta un máximo de quince meses cuando se trata de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de familia numerosa de categoría especial o si la persona ejerce este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor.

Para la obtención de cualquier clase de excedencia y salvo que acredite la imposibilidad para ello, se deberá comunicar su solicitud por escrito a la empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto.

Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de un mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo.

Modelo de solicitud de excedencia por cuidado de niños

Personal de Cualtis

Las personas trabajadoras provenientes de Cualtis disponen de un permiso no retribuido que pueden ser una alternativa a este tipo de excedencia.

Permiso no retributivo de hasta 9 meses.

Acuerdo de empresa - pto 18.2.3. aplicable a las personas trabajadoras provenientes de Cualtis. Para resolver asuntos propios debidamente justificados, todos los trabajadores/as con antigüedad superior a un año podrán solicitar permiso sin sueldo, no superior a nueve meses

¿Cuántos días me corresponden por operación grave de hij@?

6 días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario.

Si durante las vacaciones operan a un familiar. ¿Tengo el permiso correspondiente?

No, no se puede disfrutar del permiso.

¿Un trabajador/a puede acompañar a su pareja e hij@s a consulta?

Este tipo de permiso no está regulado para el personal de Vitaly como permiso retribuido, excepto para el personal proveniente de Cualtis y el personal proveniente de *Excelencia y Garantía para la Salud en el Trabajo (Egarsat)*.

Personal de Vitaly: Aun no teniendo permiso retribuido se tiene derecho previo aviso con una semana de antelación, salvos casos urgentes o imprevisibles, y con la debida justificación, a ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días o alternativamente, su equivalente proporcional en horas. **Las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración**

optándose de común acuerdo con la empresa por cualquiera de estas posibilidades.

Personal de Cualtis: Se tiene derecho al acompañamiento por el tiempo indispensable como permiso retribuido:

Acuerdo de empresa Pto 18.1.6. la trabajadora/or podrá solicitar permiso por el tiempo necesario indispensable para acudir a consulta médica con el cónyuge o pareja de hecho o hijos. En tales casos, el trabajador /a aportará justificante expedido por el facultativo competente para ello.

Personal de Egarsat: Para el personal proveniente de Excelencia y Garantía para la Salud en el Trabajo (Egarsat) también se dispone de permiso retribuido para el acompañamiento de un familiar a una visita médica, (*acta comité – empresa 5 de mayo 2010 punto 6 orden del día*).

Importante: Preavisar a la persona responsable con antelación. Subir el justificante de absentismo al portal del empleado

¿Como tengo que proceder si tengo que ir a una reunión del colegio de mi hijo?

Personal de Vitaly: Aun no teniendo permiso retribuido se tiene derecho previo aviso con una semana de antelación, salvos casos urgentes o imprevisibles, y con la debida justificación, a ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días o alternativamente, su equivalente proporcional en horas. **Las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo con la empresa por cualquiera de estas posibilidades.**

Personal de Egarsat: El personal proveniente de Egarsat dispone de permiso retribuido para la asistencia a reuniones escolares. (*Guía de permisos Egarsat, rev. 2021*).

Pedir justificante en el colegio y subirlo a la aplicación en absentismo.

Teletrabajo

Se puede solicitar a la empresa la realización de teletrabajo, a través de la intranet, apartado Vitaly express. Una vez accedemos a Vitaly express en el menú de la izquierda clicando a Vitaly Concilia podemos acceder al subapartado TAD (trabajo a distancia) y al subapartado TAD10 (trabajo a distancia ocasional).

La empresa si concede la modalidad TAD permite trabajar hasta un 20% de la jornada semanal en modalidad a distancia, siempre que las tareas del puesto sean compatibles

con esta modalidad. (Normalmente se permite hacer un día entero o dos tardes a la semana de trabajo a distancia).

En el caso del TAD10 la empresa permite trabajar hasta 10 jornadas anuales en modalidad de trabajo a distancia siempre que las tareas del puesto sean compatibles con esta modalidad.

Tanto en el caso del TAD como el TAD 10 requiere de un acuerdo previo que vincula a las partes en cuanto a los compromisos adquiridos en la realización de trabajo a distancia.

No obstante, si tanto el TAD como el TAD10 no es suficiente para permitir la conciliación, el Estatuto de los Trabajadores contempla que las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación de tiempo de trabajo y en la forma de prestación, **incluida la prestación de trabajo a distancia**, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Esto afecta a personas trabajadoras con hijos o hijas hasta que cumplan 12 años de edad y personas trabajadoras con necesidad de cuidar a familiares hasta segundo grado o convivientes en el mismo domicilio que no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificarse las circunstancias de la petición.

La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada en este plazo. No obstante, se debería contactar con el departamento de personas para hacer el acuerdo individual que regule las condiciones.

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 manifestará la negativa motivando las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

En caso de discrepancias la persona trabajadora puede acudir a la jurisdicción social. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente.

¿Hasta cuándo puedo solicitar la reducción de jornada por conciliación familiar por cuidado de hijos?

Hasta los 12 años. Se puede solicitar para cada uno de los hij@s que se tenga de forma independiente.

modelo solicitud reducción de jornada por cuidado de hijos

Si el trabajador necesita hacerse una prueba diagnóstica, ¿tiene que coger un día de asuntos propios?

No, solo se necesita entregar un justificante. En el registro horario de Vitaly computa la pausa visita médica como tiempo efectivo de trabajo. En el caso que Vitaly solicitara su recuperación se debería hacer la consulta con la Sección Sindical de CCOO.

Para el personal proveniente de Egarsat está recogido como permiso retribuido, (*Guía de permisos Egarsat, rev. 2021*).

Importante: Preavisar a la persona responsable con antelación. Subir el justificante al absentismo al portal del empleado

¿Y para acompañar a un familiar conviviente?

Personal de Vitaly: Aun no teniendo permiso retribuido se tiene derecho previo aviso con una semana de antelación, salvos casos urgentes o imprevisibles, y con la debida justificación, a ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días o alternativamente, su equivalente proporcional en horas. **Las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.**

Personal proveniente de Cualtis: La persona trabajadora puede solicitar permiso retribuido por el tiempo necesario indispensable para acudir a consulta médica con el cónyuge o pareja de hecho e hijos.

Acuerdo de empresa Pto 18.1.6. la trabajadora/or podrá solicitar permiso por el tiempo necesario indispensable para acudir a consulta médica con el cónyuge o pareja de hecho o hijos. En tales casos, el trabajador /a aportará justificante expedido por el facultativo competente para ello.

Personal de Egarsat: El personal proveniente de Egarsat dispone de permiso retribuido para acompañamiento de un familiar, (acta comité – empresa 5 de mayo 2010 punto 6 orden del día).

Importante: Preavisar a la persona responsable con antelación. Subir el justificante al absentismo al portal del empleado

¿Para acudir a citas al médico propias tengo permiso?

Sí, solo se necesita entregar un justificante. En el registro horario de Vitaly computa la pausa visita médica como tiempo efectivo de trabajo. En el caso que Vitaly solicitara su recuperación se debería hacer la consulta con la Sección Sindical de CCOO.

Para el personal proveniente de Egarsat está recogido como permiso retribuido, (Guía de permisos Egarsat, rev. 2021).

Importante: Preavisar a la persona responsable con antelación. Subir el justificante al absentismo al portal del empleado

Para pedir uno de los días retribuidos por causa de fuerza mayor (menor enfermo) ¿cómo tengo que proceder?

Nuevo permiso retribuido de 4 días por fuerza mayor, recogido en el art 37.9 del Estatuto de los trabajadores. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Los cuatro días pueden disfrutarse por horas, no necesariamente que sean días completos y se debe aportar acreditación del motivo de ausencia.

Preavisar a la persona responsable con la mayor antelación posible.

¿Y si es por fuerza mayor porque tengo que cuidarlos por cierre del colegio?

Nuevo permiso retribuido de 4 días por fuerza mayor, recogido en el art 37.9 del Estatuto de los Trabajadores. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares convivientes. Este permiso es retribuido.

En caso de no ser un caso urgente que se puede encajar en el art 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, se tiene derecho previo aviso con una semana de antelación, salvo casos urgentes o imprevisibles, y con la debida justificación, a ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días o alternativamente, su equivalente proporcional en horas. **En este caso las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo con la empresa por cualquiera de estas posibilidades.**

Preavisar a la persona responsable con la mayor antelación posible.

Por fallecimiento de un familiar directo ¿cuántos días corresponden? ¿son laborables?

Personal de Vitaly: Corresponden **dos días laborables** por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se amplía en dos días laborables más.

Personal que de Cualtis:

Las personas que provienen de Cualtis, por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho e hijos. **Cinco días laborables.**

Por fallecimiento, de ascendientes y colaterales hasta el segundo grado: **tres días laborables.** Cuando el trabajador con tal motivo necesite desplazarse a provincia distinta de la de su residencia, la ausencia podrá ser hasta de **cinco días laborables.**

¿Por intervención sin hospitalización de padre corresponde algún día mas aparte del de la intervención?

Para todo el personal de Vitaly corresponden hasta **6 días laborables** por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Importante: Preavisar a la persona responsable con antelación. Subir el justificante al absentismo al portal del empleado

Mi hij@ se ha puesto enfermo hoy, ¿puedo disfrutar de algún permiso?

Puedes acogerte al **permiso por fuerza mayor** por motivos familiares urgentes recogido en el art 37.9 del Estatuto de los Trabajadores.

“La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.”

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.

Los **cuatro días pueden disfrutarse por horas, no necesariamente por días completos** y se debe aportar acreditación del motivo de ausencia.

Necesito acudir a una cita en el notario, podría utilizar unas horas con los permisos actuales por urgencia

No. El permiso por fuerza mayor sólo es por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que haga indispensable su presencia inmediata.

Una cita con notario no lo es.

Para este tipo de situaciones las personas trabajadoras pueden acogerse al permiso regulado en el artículo 20.7 del Convenio Colectivo de Servicios de Prevención Ajenos:

“7. Se tendrá derecho, previo aviso con una semana de antelación, salvo casos urgentes o imprevisibles, y con la debida justificación, a ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días al año o, alternativamente, su equivalente proporcional en horas a la jornada diaria, sin que este permiso pueda acumularse a descansos, festivos, libranzas o vacaciones, salvo supuestos especialmente justificados. Las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo por cualquiera de estas posibilidades.”

DUDAS VISITAS AL MÉDICO con hijos, cónyuge o pareja de hecho

Personal de Vitaly: Aun no teniendo permiso retribuido se tiene derecho previo aviso con una semana de antelación, salvos casos urgentes o imprevisibles, y con la debida justificación, a ausentarse del trabajo por asuntos particulares hasta un máximo de tres días o alternativamente, su equivalente proporcional en horas. **Las horas o días que se disfruten lo serán a cambio de recuperación, o a cuenta de vacaciones, o sin derecho a remuneración optándose de común acuerdo con la empresa por cualquiera de estas posibilidades.**

Personal de Cualtis:

Según Acuerdo de Cualtis de 25-03-2009:

18.1.6. El trabajador/trabajadora podrá solicitar permiso por el tiempo necesario indispensable para acudir a consulta médica con el cónyuge o pareja de hecho e hijos. En tales casos, el trabajador/trabajadora aportará justificante expedido por el facultativo competente para ello.

Personal de Egarsat: Para el personal proveniente de Excelencia y Garantía para la Salud en el Trabajo (Egarsat) también se dispone de permiso retribuido para el acompañamiento de un familiar a una visita médica, (*acta comité – empresa 5 de mayo 2010 punto 6 orden del día*).

DUDAS VISITAS AL MÉDICO por el trabajador

En el registro horario de Vitaly computa la pausa visita médica como tiempo efectivo de trabajo. En el caso que Vitaly solicitara su recuperación se debería hacer la consulta con la Sección Sindical de CCOO.

Para el personal proveniente de Egarsat está recogido como permiso retribuido, (Guía de permisos Egarsat, rev. 2021).

Importante: Preavisar a la persona responsable con antelación. Subir el justificante al absentismo al portal del empleado

Un compañero que justo está esta semana de vacaciones, operaron el lunes a su madre. ¿Tiene derecho a días a mayores por la operación o suspender sus vacaciones para coger los días que le corresponden?

El Convenio Nacional de Servicios de Prevención Ajenos marca que los días de permiso retribuido deben disfrutarse de forma continuada desde la fecha en que se produzca la situación que los origina y sin poder trasladarlos a otros días. Si la fecha en la que se produce la situación que los origina es un día no laborable para la persona trabajadora, el permiso comenzará el primer día laborable siguiente.

El compañero **no podría disfrutar de este permiso por estar de vacaciones**. Si operan a su madre el lunes, al disponer de seis días laborables de permiso, perdería cinco días de permiso que coincidirían con sus vacaciones. Si empieza a trabajar a la semana siguiente de la operación únicamente dispondría del lunes de la semana siguiente como sexto día laborable y sólo en el caso que su madre siguiera hospitalizada o siguiera necesitando reposo domiciliario.

Por otro lado, tampoco puede suspender sus vacaciones de manera unilateral. En este caso lo que habría que intentar de común acuerdo es que la empresa concediera un cambio en los días de vacaciones solicitados.

Cuantos días tienen por fallecimiento de un familiar con desplazamiento a la península.

Personal de Vitaly: Corresponden **dos días laborales** por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se amplía en **dos días más**.

El número de kilómetros para considerarse desplazamiento no está regulado, habiendo sentencia del Tribunal Supremo que exige una distancia mínima de 200 km para considerarse desplazamiento. Por tanto, no todo desplazamiento entre municipios genera la ampliación del permiso en dos días más, sino que, habrá que atenderse a las dificultades y características de dicho desplazamiento.

Personal que proviene de Cualtis: Las personas que provienen de Cualtis, por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho e hijos. **Cinco días laborales**. Por fallecimiento, de ascendientes y colaterales hasta el segundo grado: tres días laborables. Cuando el trabajador con tal motivo necesite desplazarse a provincia distinta de la de su residencia, la ausencia podrá ser de hasta cinco días laborables.

Hasta cuántos permisos se pueden coger, más o menos cerca en el tiempo, ¿por enfermedad de un padre? ¿Hay límite o cómo va eso?

En los casos de enfermedad grave, **cada vez que ocurre** la situación se genera el derecho al permiso de los **6 días laborables**.