



Manual permisos

Versión actualizada a 5 - 1- 2017

Las modificaciones respecto al manual original aparecen sobre fondo azul

El objetivo de este manual es el de recoger la información más relevante a tener en cuenta relativa a jornada, vacaciones, permisos...

Debido a que algunos apartados pueden ser modificados en el tiempo, la versión actualizada de este manual la encontraréis en nuestro blog escaneando el QR o en la siguiente dirección:



<http://pixkanakakaskari.files.wordpress.com/2016/06/permisos2.pdf>



www.pixkanakakaskari.org



Gipuzkoa: Jose Montero (Monti) - Koldo Sulibarria - Iker Antolin - Arturo Llorente - Xabier Ubillos - Carlos Agote - Amaia Murguiondo - Iñaki Zubimendi - Borja García - Joserra Tolosa - Naiara Ugarte - Iñaki Zabala - Olatz Legarda-Ereño - Iker Ozteta - Rubén Santos **Araba:** Diego Barrero - Ana Rosa Martínez de Aguirre - Sergio Garaluze **Barcelona:** Jordi Varela - Eduardo Azurza - Cristina Forcadell - Nelly Carrión - Ana Ortega **Burgos:** Iván Pérez **Pontevedra:** Anxo Giménez **León:** David Astiarraga **Cantabria:** Nieves Cobo **Zaragoza:** Miguel Gómez

Suscríbete a la revista pk

Nuestra revista se mantiene gracias a las suscripciones (15 euros/año), y dado que el próximo número ¡sí que va a ser bueno! puedes enviarnos este boletín para que, si aún no estás suscrito, la recibas en tu puesto.

Envíalo por vereda o valija a **PK - Pixkanaka Kaskari - Garibai 15 - Donostia** o envíanos un e-mail con tus datos y solicitando la suscripción a pk@kutxabank.es

Nombre y apellidos

Oficina

Nº cuenta

"De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, le informamos de que los datos que se faciliten en el presente formulario pasarán a formar parte de un fichero cuyo responsable es Pixkanaka Kaskari Elkarte con domicilio en Garibai 15, Donostia. La finalidad de éste fichero será la gestión de las suscripciones a la revista de la asociación así como el envío de las comunicaciones correspondientes por cualquiera de los medios de contacto facilitados, incluidos los electrónicos. Si lo desea, podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiéndose por escrito a la dirección señalada anteriormente, adjuntando una fotocopia de su DNI."

MANUAL

ÍNDICE

SOBRE LA JORNADA LABORAL	4
Jornada General	
Jornada Continua sin tarde semanal	
Flexibilidad Horaria	
Compensaciones horarias	
Deberes inexcusables, oficiales, personales...	
15 horas de conciliación	
15 horas de formación obligatoria	
VACACIONES, LIBRANZAS, FIESTAS...	5
Vacaciones	
Libranzas	
Fiestas Patronales y Medias Fiestas	
PERMISOS RETRIBUIDOS	8
Matrimonio	
Nacimiento hijo/a	
Matrimonio familiares	
Traslado de domicilio habitual	
Fallecimiento	
Accidente o enfermedad grave	
REDUCCIONES, EXCEDENCIAS...	10
Reducciones de Jornada	
Permisos No Retribuidos	
Modalidades incluídas en el Acuerdo Laboral	
Excedencias	
MATERNIDAD/PATERNIDAD	12
Maternidad: previamente, tras dar a luz, lactancia...	
Paternidad	
Reducciones de jornada por hijos a cargo	
Ayudas económicas	

SOBRE LA JORNADA LABORAL

Jornada General

La jornada general se compone de un caudal horario de 1.545h más 15h de formación obligatoria, con 27 días de vacaciones y 3 días de libranza.

Jornada Continua sin tarde semanal

- Del 1 de mayo al 30 de septiembre.
- La primera semana del año.
- Las dos últimas semanas del año.

Flexibilidad horaria

El tope de la flexibilidad viene marcado por la presencia obligada en el centro de trabajo 15 minutos antes de la apertura y 10 minutos después del cierre.

Compensaciones horarias

Por realización de cursos de aprendizaje de idioma oficial. En la práctica, euskera. Como principio general se establece una subvención horaria equivalente a la mitad del tiempo invertido en el estudio, cumpliendo una serie de requisitos (D.A. 5ª Convenio).

¿Qué pasa con la tarde del Jueves Santo?

El Jueves Santo no se trabaja ni se recupera la tarde, aunque en alguna comunidad no sea festivo.

Permisos por deberes inexcusables, oficiales, personales...

No recuperables: mesa electoral (5 horas de permiso retribuido), jurado popular (el tiempo necesario), etc.

Recuperables: algunas de las siguientes cuestiones pueden darse tanto fuera como dentro del horario laboral y puede ser discutible la capacidad que tenga el empleado de modificar el horario de las mismas. Si se dan en horario laboral se tiene derecho a un permiso recuperable:

- Hacer la declaración de la renta.
- Actos notariales y jurídicos.
- Realización de exámenes.
- Consultas médicas propias. Los acompañamientos de familiares al médico entran dentro de las 15 horas de conciliación. Si se superan esas 15 horas se pueden seguir realizando los acompañamientos pero podrían exigirnos su recuperación.

Página 5: *aumento de 15 a 20 horas de conciliación.*

20 horas de conciliación

A lo largo del año se podrá disponer de 20 horas, justificadas y no recuperables.

¿Puedo utilizar estas horas para cogerme días enteros?

No es esa su finalidad. Otra cosa es que se alargue la causa que ha dado lugar a cogerse las horas. Por ejemplo: voy con mi niño a urgencias a primera hora y entre que tardan en atendernos, nos mandan a sacar unas placas, nos hacen unos análisis, tenemos que volver a esperar al médico... se nos va la mañana.

¿Significa que sólo puedo cogerme 20 horas? ¿Qué sucede si ya he gastado las 20 y necesito más?

Se pueden seguir cogiendo, pero a partir de la 21ª podrían exigirnos su recuperación.

15 horas de formación obligatoria

Fuera del horario definido en el calendario laboral.

Ojo con la diferencia entre “me invitan” y “me obligan”.

Los cursos obligatorios que entran en esas 15 horas se convocan mediante un correo específico que se envía desde Formación y en el que se subraya que están dentro de esas horas.

Puede haber más de 15h de cursos obligatorios (por normativa, porque lo decida la empresa, etc.) pero a partir de la 16ª hora deberán ser dentro del horario laboral.

VACACIONES, LIBRANZAS, FIESTAS...

Vacaciones

Todo el personal, sea cual sea su nivel y antigüedad, disfrutará de 27 días hábiles de vacaciones. (art.30.1).

¿Hay periodos prohibidos de vacaciones?

Hay bastantes leyendas urbanas respecto a las vacaciones, como que no pueden cogerse en diciembre, etc.

Pues bien: no hay ningún periodo prohibido.

¿Me pueden obligar a coger parte de las vacaciones en agosto? (¿o en algún otro periodo que me marque la empresa?)

Según el ET las vacaciones deben consensuarse entre el empleado y la empresa. Cuando no hay consenso ni nada recogido en convenio sobre este particular, la jurisprudencia ha marcado (y se ha convertido casi en costumbre) que la empresa puede marcar la mitad y el empleado la otra mitad.

¿Qué pasa si estando de vacaciones caigo de baja (ILT, baja por enfermedad)?

No se pierden las vacaciones, el periodo de baja no computa como disfrute de vacaciones y estas se podrán disfrutar posteriormente. Incluso si la baja se alarga, las vacaciones no disfrutadas en un año se cogerán en el siguiente. Lo mismo sucede en el caso de vacaciones no disfrutadas durante los permisos por maternidad.

Cálculo de vacaciones en reducción de jornada.

Si la reducción se disfruta por horas, no hay variación. Si la reducción se concentra en días, corresponden los días de vacaciones proporcionales al caudal horario trabajado.

Libranzas

El personal de Jornada General dispondrá como compensación (...) de 3 días anuales de libranza. (art.24.1.i)

¿Qué pasa con las libranzas en reducción de jornada?

Si la reducción incluye el no trabajar las tardes semanales, se pierden los 3 días de libranza, pues tienen su origen en compensar el rebasamiento de caudal horario del horario general, que en este caso no se daría.

Si la reducción incluye no trabajar las tardes semanales del primer semestre (enero, febrero, marzo, abril) se perderían 2 días de libranza.

Si la reducción incluye no trabajar las tardes semanales del segundo semestre (octubre, noviembre, diciembre) se perdería 1.

¿Pueden cogerse seguidas?

Sí, lo que tiene que tenerse en cuenta es que se disfrutarán “en función de las necesidades de servicio”. A las “necesidades de servicio” les puede venir de cine tres días seguidos en un periodo de poco trabajo.

¿Pueden cogerse antes o a continuación de las vacaciones?

Que no sean “acumulables a vacaciones” no quiere decir que no puedan disfrutarse a continuación de las mismas. Se puede.

Fiestas Patronales y Medias Fiestas

En todas las localidades se disfrutará de un día de fiesta patronal y 4 medias fiestas.

Nochebuena y Nochevieja también serán medias fiestas con una jornada de 4 horas de 8:30h a 12:30h.

Las 4 medias fiestas se disfrutan de distinta manera si la localidad en la que se trabaja tiene semana grande (o similar) o no:

Si la localidad tiene
Semana Grande:

1 día de
fiesta
patronal

+ 4 medias
fiestas
durante esa
Semana
Grande

Si la localidad no tiene
Semana Grande:

1 día de
fiesta
patronal

+ 1 día de
libranza
adicional

(art.24 b)

Si una fiesta local cae en sábado, ¿la pierdo?

Según se recoge en el art.24 c del Convenio Colectivo correspondería un día adicional de libranza “como compensación al rebasamiento que se produciría respecto al caudal horario”, siempre que el Ayuntamiento, Diputación u organismo competente no la cambie por otra fecha, en cuyo caso esa nueva fecha será el día festivo.

¿Y si me trasladan de un pueblo en el que aún no he disfrutado la fiesta patronal a otro pueblo en el que ya ha pasado?

Por el concepto de “no rebasamiento del caudal horario” me corresponde un día de libranza adicional.

¿Quién decide si en una localidad se hacen 4 medias fiestas o se da un día de libranza?

Hay algunas localidades en las que la tradición no deja lugar a dudas. Hay otras localidades en las que la dirección decide a comienzos de año si se hacen las 4 fiestas (lo que implica un horario reducido de la oficina esos días) o se aplica el día de libranza adicional.

PERMISOS RETRIBUIDOS

Matrimonio

15 días naturales.

¿Cuándo se empiezan a disfrutar?

Los 15 días naturales empiezan a contar desde el primer día que hubiese tenido que ir a trabajar. Es decir, si la boda se produce un sábado se empezaría a contar el lunes siguiente.

¿Se puede unir a vacaciones, libranzas, etc.?

No hay ninguna reglamentación que lo prohíba.

¿Si me hago pareja de hecho, tengo permiso?

Sí, cumpliendo los requisitos legales en vigor en tu comunidad.

¿Si me caso varias veces tengo permiso todas las veces?

Sí, no hay límite ni en el estatuto ni en el Convenio. En cambio si te haces pareja de hecho el Convenio es contundente al decir que una vez y punto. (art.29 Convenio)

Nacimiento hijo/a

2 días. (* Ver permiso de maternidad)

Matrimonio familiares

1 día.

¿Quién se considera familiar en este caso?

Familiares hasta 2º grado.

¿Si es necesario un desplazamiento para acudir a la boda tengo días adicionales?

No. Los días adicionales de desplazamiento se contemplan en los casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave.

Traslado de domicilio habitual

1 día.

En el Acuerdo Laboral se recogen 5 días en los casos de traslados obligatorios, si hay cambio de domicilio.

¡Ojo!: el Acuerdo Laboral está en vigor hasta el 31/12/2016.

Fallecimiento: cónyuge o 1^{er} grado: 5 días naturales. Resto hasta 2^o grado: 3 días naturales.

Accidente o enfermedad grave: cónyuge o 1^{er} grado: 3 días naturales. Resto hasta 2^o grado: 2 días naturales.

Si hay desplazamiento (>250km ida): 2 días adicionales (art.29 Conv.). Los días adicionales de desplazamiento sólo se aplican a los 2 casos anteriores: fallecimiento y accidente o enfermedad grave.

¿Cuándo empiezan a contar?

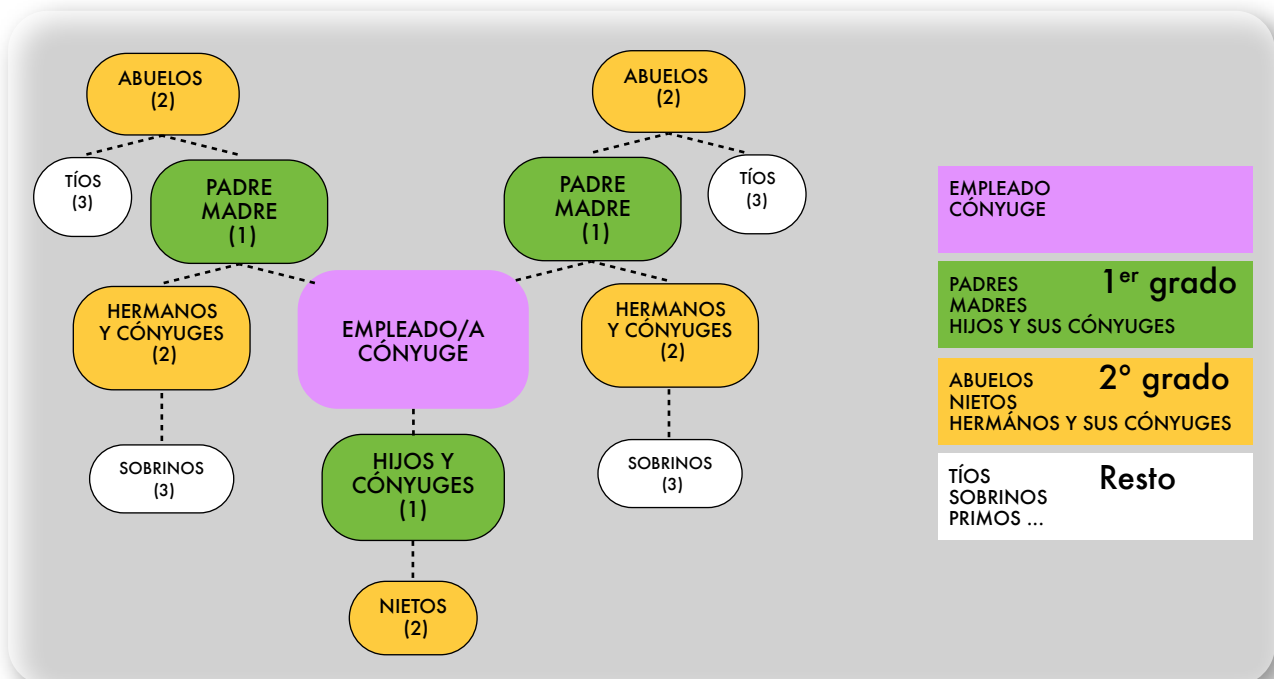
En principio, cuando se produce la causa. Si, por ejemplo, el fallecimiento se produce un sábado, el sábado contaría. Otra cosa es que se puedan aplazar y coordinar para atender a la causa que ha dado lugar a los días de permiso. Por ejemplo: 2 hermanos que deben atender a un padre enfermo que requiera atenciones durante 6 días, no tiene sentido que los dos hermanos tengan permiso los 3 primeros y a partir del 4^o el señor se quede sin atención.

¿Los tengo que coger todos seguidos?

En el caso de fallecimiento suele ser lo habitual. En el caso de accidente o enfermedad grave, si es mejor cogerlos de otra manera para atender al enfermo, es recomendable hablar con la dirección de la oficina para tratar de llegar a una disposición favorable para todos.

¡Ojo! La información médica es confidencial y no pueden preguntarnos sobre ella, y mucho menos entrar a discutir sobre qué es grave y qué no.

GRADOS DE PARENTESCO



REDUCCIONES, EXCEDENCIAS...

Reducciones de Jornada

Además de las reducciones por cuidado de hijos que se detallan más adelante el Convenio recoge **reducciones de jornada por cuidado de dependientes** hasta el 50% de la jornada.

Pueden solicitarse ayudas públicas de carácter económico por la disminución salarial que suponen.

Estas reducciones conllevan su reducción proporcional en salario, seguridad social y aportación a EPSV.

Permisos No Retribuidos

Con causa justificada: hasta un máximo de 6 meses según enumeración de causas recogidas en Convenio. Máximo 1 por año.

Sin causa justificada: Mayores de 55 años: entre 1 y 6 meses.
Menores de 55 años: entre 3 y 6 meses.

NUEVO

Página 10: novedades incorporadas en el Plan de Igualdad firmado el 3 de noviembre de 2016. Se incorporan modalidades de permiso para supuestos de violencia de género

Causas extraordinarias: víctimas de violencia de género

Reducción de jornada: Posibilidad de solicitar una **reducción de jornada de hasta el 50%**

Suspensión de contrato: Posibilidad de **suspender el contrato por 6 meses, ampliables hasta 12.** La empresa asumiría el pago del salario de los primeros 3 meses.

En caso de solicitudes de traslado por este motivo, se percibirán las ayudas correspondientes equivalentes a las de un traslado forzoso.

Modalidades incluidas en el Acuerdo Laboral:

Vigencia de estas medidas hasta el 31-12-2016.

Suspensión del contrato:

Por 3 años cobrando el 30%... ampliables hasta 6 años.

Reducción de jornada de hasta el 60%.

Por un periodo de 2 años.

Se trabajan 6 meses y se descansan 6. Puede variarse la distribución a 3-6-3, etc.

VENCIDO

Excedencias

Se trata de una suspensión del contrato por un tiempo determinado. El banco no paga salario, no aporta a la SS ni aporta a la EPSV. Según el art.46 del ET una excedencia puede ser:

►Forzosa

Es la excedencia para desempeño de un cargo público: alcaldes, concejales, etc.

En este caso, el periodo de excedencia computa como antigüedad a efectos indemnizatorios o de "suma 100" en el banco.

¿Cómo es la reincorporación? Deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese como cargo público, y la incorporación es inmediata.

►Voluntaria

De 4 meses a 5 años. Es la excedencia que se pide porque sí.

Es necesario llevar un año fijo en la empresa. Tras su disfrute se debe esperar 4 años para poder pedir otra.

¿Cómo es la reincorporación? Debe solicitarse antes de la finalización del periodo de excedencia y la empresa tiene un año para contestar.

►Por cuidado de hijos

No puede ser superior a 3 años.

Hasta los 3 años de edad de los hijos naturales a contar desde el nacimiento.

A contar desde la fecha de la resolución judicial o administrativa en el caso de las adopciones.

¿Cómo es la reincorporación? A la fecha de finalización del periodo. Durante el primer año se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo. (15 y 18 meses en el caso de pertenecer a familia numerosa general o especial)

- Pueden solicitarse ayudas públicas de carácter económico por la pérdida salarial que supone.
- En este caso, el periodo de excedencia computa como antigüedad a efectos indemnizatorios o de "suma 100" en el banco.

►Por cuidado de un familiar hasta 2º grado

No puede ser superior a 2 años.

Dicho familiar no debe poder valerse por sí mismo ni desarrollar actividad retribuida.

¿Cómo es la reincorporación? A la fecha de finalización del periodo. Durante el primer año se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo. (15 y 18 meses en el caso de pertenecer a familia numerosa general o especial)

- Pueden solicitarse ayudas públicas de carácter económico por la pérdida salarial que supone.
- En este caso, el periodo de excedencia computa como antigüedad a efectos indemnizatorios o de "suma 100" en el banco.

Adicionalmente, el Convenio recoge una **excedencia para mayores de 60 años:**

Hasta el momento de la jubilación, la empresa se hará cargo del coste del convenio especial de la Seguridad Social. *(En la práctica no se está utilizando, pues hay mejores alternativas mientras el Acuerdo Laboral esté en vigor.)*

MATERNIDAD/PATERNIDAD

Previamente

Exámenes prenatales y técnicas de **preparación al parto**: El tiempo indispensable cuando deban realizarse dentro de la jornada laboral.

¿Deben recuperarse? No, tiene la consideración de no recuperable.

Baja médica previa al momento del parto: A todos los efectos tiene la misma consideración que una baja por enfermedad común.

Tras dar a luz

Suspensión de contrato de **16 semanas** (+ 2 semanas por hijo a partir del 2º en partos múltiples) con cargo a la Seguridad Social.

7 días naturales a continuación de la suspensión del contrato.

¿Cuándo comienzan las semanas de suspensión? En circunstancias normales desde el momento del parto. Si el neonato sufre una hospitalización superior a 7 días la suspensión de contrato comienza a contar desde el alta.

Hay circunstancias que modifican la duración de la suspensión: En el caso de partos múltiples. En el caso de familias numerosas.

Página 12: Se amplían los días de lactancia en partos múltiples

Lactancia

Opción 1: 1 hora diaria hasta los 12 meses de edad del menor.

Opción 2: Posibilidad de sustituir las horas por un permiso de **10 días naturales** tras la baja + **8 días hábiles** durante los 12 primeros meses del hijo.

Lactancia en los supuestos de partos múltiples: ampliación del permiso en dos días hábiles por cada hijo/hija a partir del segundo.

Página 12: Se amplía de 13 días a 4 semanas el permiso de paternidad a cargo de la Seguridad Social.

Permiso por paternidad

4 semanas ininterrumpidas a cargo de la Seguridad Social (+2 días por hijo a partir del 2º en partos múltiples).

+2 días con cargo a la empresa.

Los días adicionales de Convenio, en función de que haya disfrutado de parte de la suspensión de 16 semanas en lugar de la madre.

Hay circunstancias que modifican la duración de la suspensión:

- En el caso de partos múltiples.
- En el caso de familias numerosas.

Página 12: Se amplía hasta los 8 años del menor la posibilidad de concentrar la reducción de jornada exclusivamente en las tardes

Reducciones de jornada por hijos a cargo

Hasta los 12 años

Mínimo 1/8 y un máximo de 1/2 de la jornada.

Hasta los 8 años

- Posibilidad de reducción inferior a 1/8 de jornada.
- Posibilidad de concentrar la reducción exclusivamente en las tardes.

NUEVO

Página 12: Se contemplan facilidades financieras ligadas a ciertas medidas de permisos, excedencias y reducciones de jornada por motivos de conciliación o de violencia de género.

Facilidades financieras por motivos de conciliación familiar o de violencia de género:

Posibilidad de ampliaciones de plazo o de solicitar carencias en préstamos por un plazo máximo de un año para excedencias por cuidado de hijos o familiares y reducciones de jornada superiores al 30%.