

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
Excedencia voluntaria	4
¿Cuántos días me corresponden por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar hasta 2do grado?	5
Si durante las vacaciones operan a un familiar. ¿Tengo el permiso correspondiente?	5
¿Un trabajador/a puede acompañar a su pareja e hij@s a consulta?	5
Personal de Vitaly:	5
Personal de Cualtis	5
Personal de Egarsat	6
¿Cómo tengo que proceder si tengo que ir a una reunión del colegio de mi hijo?	6
Personal de Vitaly	6
Personal de Egarsat	6
Teletrabajo	6
¿Puedo adaptar mi jornada de trabajo y prestarla a través del Trabajo a Distancia?	7
¿Hasta cuándo puedo solicitar la reducción de jornada por conciliación familiar por cuidado de hijos?	7
Si el trabajador necesita hacerse una prueba diagnóstica, ¿tiene que coger un día de asuntos propios?	8
¿Y para acompañar a un familiar conviviente?	8
Personal de Vitaly	8
Personal proveniente de Cualtis	8
Personal de Egarsat	8
¿Para acudir a citas al médico propias tengo permiso?	9
Para pedir uno de los días retribuidos por causa de fuerza mayor (menor enfermo) ¿cómo tengo que proceder?	9
¿Y si es por fuerza mayor porque tengo que cuidarlos por el cierre del colegio?	9
Por fallecimiento de un familiar directo ¿cuántos días corresponden? ¿son laborables?	10
Personal de Vitaly	10
Personal que de Cualtis:	10

Las personas que provienen de Cuiltis, por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho e hijos. Cinco días laborables.	10
¿Por intervención sin hospitalización de un familiar hasta 2do grado de consanguinidad corresponde algún día más aparte del de la intervención?	10
Mi hij@ se ha puesto enfermo hoy, ¿puedo disfrutar de algún permiso?	10
Necesito acudir a una cita en el notario, podría utilizar unas horas con los permisos actuales por urgencia	11
Un compañero que justo está esta semana de vacaciones, operaron el lunes a su madre. ¿Tiene derecho a días de permiso por la operación o suspender sus vacaciones para coger los días que le corresponden?	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 (art 22 Convenio SPA's)

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 III [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 menores

Personal subrogado 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 25/03/2009. 18. PERMISOS Y LICENCIAS.- Punto 18.2.3. 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

Excedencia Voluntaria (art 22 Convenio SPA's)

Toda persona trabajadora que tenga al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Quien se encuentre en situación de excedencia voluntaria, conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar nivel que hubiera o se produjeran en la empresa, no computándose su duración a efectos de presencia efectiva en la empresa. Su causa no podrá ser el trabajo o dedicación a cualquier actividad de las incluidas en el ámbito funcional del presente convenio.

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 voluntaria

Modelo de solicitud de reincorporación tras excedencia voluntaria, etc...

¿Cuántos días me corresponden por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar? (art 20 Convenio SPA's y II Plan Igualdad de Vitaly)

6 días **laborables** en los casos de enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Los días de permiso por hospitalización o enfermedad grave de familiar se pueden coger en días alternos mientras siga vigente la situación que los origina.

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

No, no se puede disfrutar del permiso estando de vacaciones.

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

Este tipo de permiso NO está regulado para el personal de Vitaly, como permiso retribuido, excepto si se trata de un motivo urgente. Nuevo permiso retribuido de 4 días por fuerza mayor viene, recogido en el artículo 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

Para el personal proveniente de Cualtis y el personal proveniente de *Excelencia y Garantía para la Salud en el Trabajo (Egarsat)* este permiso sí que es retribuido.

Personal de Vitaly: Si no se trata de un motivo urgente de fuerza mayor se puede hacer uso del artículo 20.7 del III Convenio de SPA's. Aun no teniendo permiso retribuido 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 alternatively, 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 25/03/2009. 18. PERMISOS Y LICENCIAS. Punto 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 Egarsat también se dispone de permiso retribuido para el acompañamiento de un familiar a una visita médica por el tiempo indispensable para ello, (*acta comité – empresa 5 de mayo 2010 punto 6 orden del día*).

Importante: *La persona trabajadora debe preavisar a la persona responsable con antelación sobre las fechas de absentismo y probable horario del mismo. Posteriormente ha de 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: Puede hacer uso del artículo 20.7 del III Convenio de SPA's. 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 por el tiempo imprescindible. (*Guía de permisos Egarsat, rev. 2021*).

Importante: *El trabajador/a ha de preavisar a la persona responsable con antelación sobre las fechas de absentismo y probable horario del mismo. Posteriormente ha de Subir el justificante de absentismo al portal del empleado*

Trabajo a distancia (TAD)

Se puede solicitar a la empresa la realización de teletrabajo / trabajo a distancia (TAD), 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 del trabajo a distancia.

¿Puedo adaptar mi jornada de trabajo y prestarla a través del 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. (Artículo 34.8 ET)

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, presumiendo 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 que los menores de edad cumplan 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 y/o vacaciones?

No, solo se necesita entregar un justificante de la realización de dicha prueba. En el registro horario de Vitaly las visitas médicas computan como tiempo de trabajo efectivo. En el caso que Vitaly solicitara su recuperación se debería hacer la consulta a la Sección Sindical de CCOO.

Para el personal proveniente de Egarsat la asistencia a esta prueba diagnóstica 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: Puede hacer uso del artículo 20.7 del III Convenio de SPA's. Aun no teniendo permiso retribuido 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. **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 25/03/2009. 18. PERMISOS Y LICENCIAS. Punto 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: *La persona trabajadora debe preavisar a la persona responsable con antelación sobre las fechas de absentismo y probable horario del mismo. Posteriormente ha de subir el justificante de absentismo al portal del empleado*

¿Para acudir a citas al médico propias tengo permiso?

Sí, solo se necesita entregar un justificante de dicha visita. En el registro horario de Vitaly las visitas médicas computan como tiempo de trabajo efectivo. 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: La persona trabajadora debe preavisar a la persona responsable con antelación sobre las fechas de absentismo y probable horario del mismo. Posteriormente ha de subir el justificante de absentismo al portal del empleado

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

Este Nuevo permiso retribuido de 4 días por fuerza mayor viene recogido en el artículo 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.

Importante: La persona trabajadora debe preavisar a la persona responsable con antelación sobre las fechas de absentismo y probable horario del mismo. Posteriormente ha de subir el justificante de absentismo al portal del empleado

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

Este nuevo permiso retribuido de 4 días por fuerza mayor viene recogido en el artículo 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. (Artículo 20.7 del III Convenio de SPA's)

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.**

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 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 una familiar hasta 2do grado de consanguinidad corresponde algún día más a parte 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 fuerza mayor

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 un 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.”

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

El compañero **no podría disfrutar de este permiso por estar de vacaciones**. Si empieza a trabajar a la semana siguiente de la operación, únicamente dispondría de este permiso si su madre continúa hospitalizada o sigue necesitando reposo domiciliario derivado de la recuperación de la operación. El permiso será de seis días laborables, pero finalizará antes en caso que su madre se recupere y ya no necesite 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.

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**.