



Se renuevan las medidas de conciliación implementadas por la Covid-19

Las **medidas especiales de conciliación** vuelven a estar vigentes desde el 13 de julio, y prorrogarán su vigencia hasta el **30 de septiembre de 2021**.

Cabe recordar que estas medidas están condicionadas a las **posibilidades organizativas del centro de trabajo** al que te encuentres adscrito, y que únicamente se habilitarán para **aquellas personas** que ya no pudieran hacer uso de sus vacaciones anuales al haberlas agotado (período de vacaciones devengado hasta el momento de la solicitud).

Las principales medidas a destacar son las siguientes:

Permiso retribuido recuperable

o Por días completos y limitado a un **máximo de 100 horas**. A los efectos de computar este límite, se tendrán en cuenta las horas ya disfrutadas previamente, de forma que no se amplía, sino que se **prorroga el plazo** para hacer uso de este permiso retribuido recuperable.

o El plazo para la recuperación de las horas de permiso disfrutadas del 13 de julio al 30 de septiembre finalizará el **31 de diciembre de 2021**.

o La concreción final sobre la forma de recuperación de las horas disfrutadas la deberá proponer la **persona trabajadora** en el momento de efectuar la solicitud, y deberá ser posteriormente **aprobada por el mánager**.

o En el momento de realizar la propuesta de **compensación de horas**, no deberán tenerse en cuenta aquellas que ya hubieran sido **compensadas por horas acumuladas**, a causa de **prolongaciones de jornada previamente informadas**.

Mejora de la excedencia legalmente prevista por cuidado de menor

o Se podrá disfrutar de esta excedencia para el cuidado de un menor de **14 años de edad**.

o Durante el disfrute de esta excedencia, la persona trabajadora mantiene la **reserva del puesto de trabajo**, las aportaciones al **Plan de Pensiones**

(en las mismas condiciones que actualmente se aplican para la excedencia por cuidado de hijo del art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores), **el seguro médico y el reconocimiento de antigüedad** a todos los efectos, así como las **condiciones de préstamos y depósitos** de empleados.

Permiso no retribuido

o De hasta **3 meses de duración**. No se tendrá en cuenta que la persona trabajadora ya hubiera disfrutado previamente de este permiso, a los efectos de computar su duración máxima (3 meses), de manera que **se renueva la posibilidad de solicitarlo íntegramente**.

o El resto de las condiciones aplicables al citado permiso no retribuido se asemejan a las **ordinariamente previstas** para permisos de naturaleza análoga (cotización a bases mínimas, no devengo de vacaciones, etc.).

Adicionalmente, y hasta 30 de septiembre de 2021, por necesidades de conciliación vinculadas a la COVID, siempre que sea organizativamente posible, se permite el disfrute de días puntuales de vacaciones (sin necesidad de cumplir los cuatro periodos máximos de fraccionamiento establecidos por normativa).

CANALES

 Institucional

ÁMBITO

CaixaBank
