

Poco nuevo bajo el sol

10 de octubre: nueva reunión de la mesa negociadora del convenio. Como titulamos, pocas novedades que contar, al menos en cuanto a avances significativos. Y, quizá para resituarnos tras el paréntesis veraniego, la empresa nos pasó un extenso documento resumen de 40 páginas de cómo están los temas abordados hasta ahora en la negociación.

Como punto habitual, toda reunión comienza con la correspondiente introducción por parte de la empresa, y esta no fue menos. Nueva referencia a la realidad que nos rodea, que vislumbran cada vez peor. Dicen desear la firma de un convenio cuanto antes, no porque les apriete el zapato y tengan prisas, sino porque conviene unificar las condiciones de la plantilla. Por ello, vuelven a pedirnos a todos los grupos sindicales, incluso a los que ya llevamos bastante tiempo demostrándolo, un ejercicio de responsabilidad.

Antes de cedernos la palabra, pasaron a recorrer el contenido del documento que nos entregaron. Algunos puntos parecen bastante encauzados, otros se muestran tozudos en su dificultad. Jornada, integración de categorías y homogeneización de tablas salariales, promoción, clasificación de oficinas... Un extenso catálogo que nos llevaría al infinito desarrollar en esta nota y que dejaremos para un momento posterior. Pero sí que vamos a resaltar que las principales dificultades se advierten en puntos como antigüedad, movilidad, permisos no justificados y la pretensión de la empresa de un mecanismo de reducción salarial que nadie sabe cuándo ni en qué condiciones sería de aplicación.

Nos tocó el turno y tomamos la palabra, repartiendo por nuestra parte un documento sobre permisos, beneficios sociales y movilidad que encontrarás como anexo, tras la ficha de afiliación que aprovechamos para pedirte que rellenes. Destacar que, especialmente en este último caso, nuestros planteamientos y los de la empresa muestran cierta distancia entre ellos, que veremos cómo y cuánto tiempo nos llevará para hacerlos converger. Entre otros puntos dignos de mención de nuestra intervención citaremos el mantenimiento de nuestra petición de no trabajar las tardes de la primera y dos últimas semanas del año (fiestas navideñas) ni la del Jueves Santo en aquellas localidades donde no sea festivo, 28 días de vacaciones en jornada laboral, en revisión salarial dos años de congelación y el 1,5 y el IPC para el 2015 y 2016 respectivamente, suspensión durante un año y recuperación en los siguientes de las aportaciones a la EPSV, compensaciones para las carreras que

desaparecen, otros temas de salud laboral, plan de igualdad, violencia de género... Y un movimiento significativo en un tema en el que la empresa está enrocada: fijar el límite de la antigüedad en el 80% del sueldo base del nivel XIV, el que se aplica a un contrato en prácticas, que ronda los 20.500 euros. Algo que no afectaría a la antigüedad ya generada, que se mantendría sin tocar. Esperamos que los negociadores de Kutxabank abandonen su torre y hagan, por fin, el movimiento que les toca hacer.

Con el resto de intervenciones no nos vamos a extender. Pero no hay que dejar pasar una evidencia que ayer resurgió con fuerzas renovadas y podemos decir quiénes no firmarán el convenio y volverán a dejar sobre nuestras espaldas la responsabilidad de hacerlo, si finalmente hay acuerdo. Por si había alguna duda, ni ELA ni LAB lo harán. Plantearon unas premisas “fundamentales” de renuncia expresa por parte de la empresa a utilizar las medidas recogidas en la reforma laboral y que la ultraactividad de los convenios siga en vigor hasta que sean sustituidos por otro nuevo, algo a lo que la empresa no parece dispuesta a acceder. Así pues, llegado el caso, podrán nuevamente lanzarnos sus furibundos ataques, eso sí, desde la base firme que otros les habremos proporcionado.

Y, finalmente, contrasta la radicalidad escrita con la sumisión oral (hablada, entiéndase bien) que muestran determinados voceros que nos rodean. Perfilando esta nota nos ha llegado un agresivo correo de esos que se tienen por “Pelayos” de las relaciones laborales en la que vuelven a saber de nosotros más que nosotros mismos. ¿Y qué dijeron ayer, que por una vez hablaron? Pues que el límite de la antigüedad en los 15.000 euros empresariales es insuficiente, pero no indicaron dónde lo ponen ellos. O que no dijeron nada sustancialmente distinto a nuestras propuestas, salvo una “interesante” alusión a la obediencia debida en el capítulo de faltas y sanciones. Sí, ver para creer.

11 de octubre de 2013

**Sección Sindical de
Comisiones Obreras – Kutxabank**

BOLETÍN DE AFILIACIÓN

Nombre y apellidos _____
Domicilio _____ D. Postal _____ Localidad _____
D.N.I. _____ Teléfono _____ nº de cuenta _____

Entrégala a tus representantes de COMFIA-CC.OO. de Kutxabank



Cláusula de protección de datos:

Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajas, así como, en todo caso, a la C. S. CCOO. En siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es/sindicato.html>. La finalidad del tratamiento de tus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado, con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Además de lo indicado tus datos pueden ser empleados por CCOO para remitirte información sobre las actividades y acuerdos de colaboración que establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de CSCCOO(<http://www.ccoo.es>) de dichos acuerdos y de los datos de dichas entidades. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu D.N.I. dirigida a CSCCOO con domicilio sito en la c/ Fernández de la Hoz nº 12 28010 Madrid. Deberá indicar siempre la referencia “PROTECCIÓN DE DATOS”. Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un email a lpd@ccoos o llamar por teléfono al 917028077.

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Movilidad puntual:

Cuando, a requerimiento de la empresa y/o por necesidades del servicio, el empleado o empleada tenga que utilizar su propio vehículo, tendrá derecho a una compensación de 0,29 €/Km. recorrido. Asimismo se le abonará el precio de los peajes de la autopista si hiciese uso de la misma.

De la misma forma, en los desplazamientos que tuviera que efectuar por los motivos arriba indicados, tendrá derecho en concepto de dieta a que se le abone el importe de los gastos justificables y justificados que se le hayan podido originar como consecuencia de los mismos. Además, cuando el desplazamiento sea a un municipio distinto del lugar de trabajo habitual, y en consonancia con la normativa fiscal vigente al efecto, las asignaciones para gastos de manutención y/o estancia variarán según la siguiente tabla:

<u>Distancia en Kilómetros</u>	<u>Importe</u>
Hasta 30 Km. ida y vuelta	3 €
De 31 a 50 Km. ida y vuelta	4 €
De 51 a 80 Km. ida y vuelta	6 €
De 81 a 100 Km. ida y vuelta	8 €
De 101 a 150 Km. ida y vuelta	12 €
De 151 a 250 Km. ida y vuelta	18 €
Más de 250 Km. ida y vuelta	26 €

Estas compensaciones se aplicarán también a las personas destinadas en equipo volante y a las personas que se desplacen para recibir o impartir formación obligatoria o voluntaria.

Movilidad con cambio de destino:

A) De 30 a 100 kilómetros:

El cambio de destino que suponga para el trabajador o trabajadora un mayor alejamiento de su domicilio habitual dará derecho a percibir 0,29 €/Km., siempre que utilice su propio vehículo y, siempre que la distancia entre el municipio en el que tenga su domicilio habitual y el municipio de su nuevo centro supere los 60 kilómetros, ida y vuelta. Asimismo tendrá derecho a percibir una dieta de 9 €/día trabajado se le abonará el precio de los peajes de la autopista si hiciese uso de la misma. Se exceptúa el caso en el que el traslado lo haya solicitado el trabajador o trabajadora.

Cuando exista un grupo significativo de trabajadores y trabajadoras que realicen un mismo trayecto desde su municipio de residencia a su centro de trabajo, Kutxabank facilitará la utilización de medios de transporte colectivo de empresa habilitados al efecto. En estos casos, el autobús tendrá el siguiente horario: 7:30 hora de salida y 14:30 hora de regreso, con las paradas que se determinen al efecto. Los trabajadores y trabajadoras en esta situación tendrán derecho al 50% de las compensaciones recogidas en el párrafo anterior.

Las compensaciones se cobrarán mientras dure el cambio de destino. Cuando se produzca un posterior cambio de destino que suponga un acercamiento o un mayor alejamiento del domicilio se actualizará el cobro de las compensaciones en función del nuevo kilometraje.

Los casos de personas que hayan sido desplazadas a más de 60 kilómetros tendrán derecho a solicitar la ayuda para cambio de domicilio regulada en el siguiente apartado.

B) Más de 100 kilómetros:

Son aquellos supuestos de movilidad geográfica debida a necesidades de la empresa que requieran el traslado domiciliario de la empleada o empleado y que, como referencia, se entiende necesario a partir de 100 Km. de distancia.

Las personas afectadas por el cambio de destino regulado en este apartado podrán optar entre las compensaciones por kilometraje y gastos, que serán las marcadas en el apartado A), o las compensaciones por cambio de domicilio que se recogen a continuación.

B.1) En el caso de que el traslado tenga carácter temporal, el mismo se regirá por las siguientes condiciones:

1. Será renovado anualmente, con una duración máxima total de 3 años, pudiendo, no obstante, anticipar su vencimiento por acuerdo de las partes, lo que deberán comunicarse entre ellas con una antelación de 60 días.
2. Se garantizará a la empleada o empleado afectado el retorno a su centro de origen, o de no existir éste a otro de la misma localidad, una vez cumplida la vigencia del traslado que hubiese sido pactada.
3. Los gastos de mudanza, tanto en el momento de la incorporación al nuevo destino como en el de retorno, serán a cargo de la empresa.
4. La empresa satisfará el alquiler razonable y los gastos derivados del uso de la vivienda en la localidad de destino, o la cantidad equivalente en caso de adquisición por el trabajador o trabajadora, durante el periodo de duración del traslado. En los casos en los que haya discrepancia, se resolverá en la Comisión Interpretativa del Convenio Colectivo.
5. El coste del aval bancario, en caso de ser requerido, será por cuenta de Kutxabank.
6. El empleado o empleada recibirá un complemento de destino de 2.000 euros anuales, pagaderos al inicio de cada periodo anual.
7. Asimismo, la empresa le abonará la cantidad de 500 euros mensuales en concepto de dieta alimenticia.

B.2) Por otro lado, en el caso de que el traslado tenga carácter definitivo, las condiciones aplicables serán las siguientes:

1. Los gastos de mudanza serán a cargo de la empresa.
2. La empresa satisfará el alquiler razonable y los gastos derivados del uso de la vivienda en la localidad de destino, o la cantidad equivalente en caso de adquisición por el trabajador o trabajadora, durante un período de 4 años. En los casos en los que haya discrepancia, se resolverá en la Comisión de Interpretativa del Convenio Colectivo.

3. El coste del aval bancario, en caso de ser requerido, será por cuenta de Kutxabank.
4. El empleado o empleada percibirá un complemento de destino de 7.000 euros anuales durante los 4 primeros años, pagaderos al inicio de cada periodo anual.

Los empleados y empleadas afectadas por un cambio de destino como el regulado en este apartado B) podrán optar, si así lo desean, por una baja incentivada de 60 días por año trabajado con un mínimo de 12 mensualidades.

La persona trasladada tendrá derecho a que el traslado se le comunique con una antelación mínima de 30 días respecto de la fecha de su efectividad, pudiendo disfrutar de 5 días de permiso retribuido.

En los traslados que conlleven un cambio efectivo de residencia se podrá solicitar, sin cancelación del anterior, un préstamo de primera vivienda, de acuerdo con lo establecido en el convenio colectivo, con el límite de endeudamiento del 50% de la renta bruta de la unidad familiar, con garantía adecuada a juicio de Kutxabank, y siendo prestatarios los miembros de la misma. El acceso a dicho préstamo será incompatible con el mantenimiento del referido pago de alquiler.

Las personas afectadas por esta movilidad podrán alquilar la vivienda habitual anterior, aun cuando haya sido financiada con un préstamo de empleado, sin que este arrendamiento sea causa de vencimiento anticipado del mismo. Igualmente, en el caso de retorno de la persona al territorio de origen, se permitirá el alquiler de la nueva vivienda adquirida en el lugar de destino.

Criterios adicionales:

1. Las medidas de movilidad geográfica previstas en el presente convenio serán aplicables a todos los traslados que se produzcan en el ámbito de Kutxabank.
2. En todo caso, en el proceso de movilidad geográfica se tendrán en cuenta con carácter prioritario las peticiones de traslado voluntario en la medida en que sean compatibles con las necesidades organizativas de la entidad, con las compensaciones pactadas.
3. En el supuesto de que se generen vacantes en el lugar de origen del trabajador o trabajadora trasladada o en poblaciones cercanas, éstos tendrán derecho preferente a ocupar dicha plaza atendiendo a las características del puesto y perfil profesional y siempre que reúnan las condiciones de idoneidad necesarias a juicio de Kutxabank.
4. En el ámbito interno de la entidad se establecerán mecanismos que permitan que la representación sindical pueda realizar un análisis previo y un posterior seguimiento y supervisión de cualquier medida de movilidad no acordada que pretenda acometerse, así como de supuestos específicos de movilidad en determinadas zonas de Expansión. Sin perjuicio de ello, la comisión interpretativa del presente convenio ejercerá la función de seguimiento de las medidas de movilidad geográfica, así como las previsiones existentes en estas materias.
5. Para el cálculo de la distancia se pacta utilizar el programa facilitado por Google Maps, tomándose como referencia el trayecto más rápido de municipio a municipio.
6. En aquellos casos de movilidad en los que la distancia recorrida esté comprendida entre los 20 y 30 kilómetros y que, por la complejidad del trayecto, la velocidad media sea inferior a 60 Km./h. se tendrá derecho al cobro de las compensaciones establecidas en el apartado A).

Derechos Sociales

Ayuda económica por hijos (art. 43)

- Nacimiento o adopción: 1.000€ (*)
- De 0 a 23 años: 1.000€ por hijo o hija. (**)
- Educación especial: Hasta 6.000€. Sin límite de edad.

(*)Transitoriamente, en sustitución de la ayuda por nacimiento o adopción arriba recogida, a la plantilla procedente de Caja Vital se les reconocerá, durante la vigencia del presente convenio, el premio de natalidad recogido en su IX Convenio Colectivo, en los términos en él expresados.

(**)Transitoriamente, en sustitución de la ayuda por hijo o hija arriba recogida, quienes procedentes de la plantilla de Caja Vital tuvieran hijos o hijas cursando estudios universitarios en el año 2013 bajo la regulación contenida en su IX Convenio Colectivo, podrán optar, durante la vigencia del presente convenio, por acogerse al mantenimiento de la ayuda él recogida, en los términos que en el mismo se indiquen.

Ayuda familiar (Vital)

- Mantener el derecho como complemento personal a extinguir.
- Transitoriamente, a la plantilla procedente de Caja Vital se les reconocerá, durante la vigencia del presente convenio, el premio de nupcialidad por matrimonio recogido en su IX Convenio Colectivo, en los términos en él establecidos.

Ayuda de estudios de empleados (art. 43 bis BBK)

- 100% de matrícula y libros, universidad e idiomas.
- Master: 1.500€ anuales por master, durante 2 años.
- Doctorado y tesis: 1.000€.

Seguro de Vida (art.45 BBK)

- Extender el de BBK, ampliándolo con invalidez.
- Seguro vida con cobertura mayor para muerte o invalidez en accidente de trabajo.
- Seguro con cobertura por riesgos de violencia, atraco, retención y secuestro.

Club Social (art. 47 BBK)

- Aportación de 100.000€ anuales, a una asociación de empleados legalmente constituida.

Incapacidad temporal, maternidad y paternidad (art. 51 BBK)

- Mantener el complemento hasta el 100% de los haberes.

Previsión médica-asistencial (art 52 BBK)

- Mantenimiento de las diferentes situaciones en cada empresa.
- Las nuevas incorporaciones a Kutxabank tendrán el régimen del convenio bbk.

Percepción por jubilación (art. 55 bis BBK) (art.59 Kutxa)

- Mantenimiento de las diferentes situaciones en cada empresa.

Créditos y cuenta de empleados (D.A. 4ª BBK)

Cuenta de crédito

Importe: 54.000€
Tipo: EURIBOR
Plazo: hasta 5 años previos a la jubilación, prorrogables con garantías.

Tarjetas de crédito y débito.

- Los empleados fijos tendrán derecho a la emisión y renovación de dos tarjetas de crédito y débito. Este derecho se ampliará al cónyuge e hijos del empleado mientras éstos no tengan un empleo estable.

Vivienda habitual

Importe: 300.000€
Tipo: 70% del EURIBOR para la 1ª
80% del EURIBOR para la 2ª y siguientes (sin límite).
Exceso de importe: EURIBOR + 0,25
Plazo: 40 años (75 años de edad)
Carencia: 3 años (voluntaria).
Garantía: hipoteca por el 40% del importe.

Obras en vivienda habitual

- En las condiciones recogidas en el convenio de BBK.

Vivienda de veraneo

Importe: 250.000€
Tipo: EURIBOR
Plazo: 40 años (75 años de edad)

Ayuda al alquiler de vivienda habitual

- 10% de la renta mensual durante los 3 primeros años.
- Aval por importe máximo equivalente a 12 mensualidades de renta.

Plus de promoción económica (D.A. 10ª apartado 3º BBK)

- Mantenimiento de las actuales prestaciones para la plantilla de BBK

Prestación dineraria y otros pluses personales (Vital).

- Mantenimiento de las actuales prestaciones para la plantilla de Vital.

Comisión Interna de Formación (D.A. 17ª)

Permisos retribuidos y no retribuidos

Permisos retribuidos. Art.37 del E.T. y Convenio Colectivo.

No suponen suspensión del contrato de trabajo, por lo que se sigue en situación activa.

- 18 días naturales por matrimonio o constitución en pareja de hecho.
- 2 días laborables por nacimiento de hija o hijo, ampliables a 4 días laborables si exige un desplazamiento de más de 200 Km.
- En caso de nacimiento, adopción o acogimiento, permiso maternal o paternal de 16 semanas más 7 días naturales
- 15 días por paternidad.
- 1 día natural por matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. También parejas de hecho.
- 6 días por fallecimiento de cónyuge y descendientes de primer grado, 3 días en el caso de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si exige desplazamiento de más de 200 Km., 2 días laborables más. También para parejas de hecho.
- 4 días laborables por accidente o enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica, de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad. 3 días laborables para familiares de segundo grado. Si exige un desplazamiento de más de 200 Km., 2 días laborables adicionales. También para cónyuges y parejas de hecho.
- 1 día por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo para la persona embarazada, su cónyuge o pareja de hecho.
- Para realizar funciones sindicales o de representación, cumplimiento de un deber de carácter público y personal, según lo determine la ley en cada caso.
- Las trabajadoras, por permiso lactancia hasta los doce meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo de que podrá dividirse en dos partes. Se incrementará proporcionalmente en casos de parto múltiple. La concreción horaria corresponde a la trabajadora. Puede sustituirse por la ampliación del periodo de descanso por maternidad en 18 días laborables, 5 días laborables adicionales en caso de parto múltiple a partir de la segunda criatura.
- 15 horas, justificadas y no recuperables, para atención a familiares hasta 2º grado.
- El empleado o empleada tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional reconocido por la entidad.

Permisos no retribuidos. Art. 37 del E.T. y Convenio Colectivo.

Suponen una suspensión del contrato laboral y no están remunerados.

A juicio de la entidad, se concederán permisos no retribuidos por los siguientes motivos:

- Para la total recuperación física y anímica de la persona solicitante y derivadas de fallecimiento de con quien se haya convivido.
- Para atender a cónyuge y familiares de primero y segundo grado, por causas de enfermedad o recuperación. También para parejas de hecho. Preparar exámenes para oposiciones internas.
- Para sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- Para preparación de exámenes y tesis sobre estudios reconocidos por la empresa.
- Para casos de adopciones internacionales.
- Para otros casos y circunstancias de notable interés.

Condiciones para solicitarlo, restricciones y repercusiones:

- Solo se puede solicitar un permiso no retribuido al año y por un máximo de 6 meses.
- No se atenderán solicitudes más que hasta un 2% de la plantilla al mismo tiempo en el momento de su disfrute y siempre que no coincidan más de una persona por sucursal o servicio.
- Un 30% de este 2% quedará para permisos de 1 a 6 meses sin aportar justificación a la solicitud. Hay que solicitarlo con una antelación máxima de 60 días (salvo causa muy justificada) y un mínimo de 30 días antes.
- Disminuirán proporcionalmente los días de vacaciones, y si es el caso en los de libranza, así como en las gratificaciones extraordinarias.
- Se interrumpe la antigüedad lo que afecta a trienios, paga 25 años, etc.
- Quien lo desee puede solicitar, mientras dure el permiso, una carencia de intereses y capital en sus préstamos. Sin ampliación de la duración de los mismos

Ausencia de un día por enfermedad. Convenio Colectivo.

En el supuesto de ausencia de un día por enfermedad del empleado o empleada, no se considerará la obligatoriedad de presentación del parte de baja oficial por I.T., salvo que expresamente sea requerido para ello por la empresa.

No obstante, en caso de no presentación del citado parte de baja por I.T., el empleado o empleada estará obligada a comunicar ese mismo día a la empresa el motivo de su ausencia.

Permiso parcialmente retribuido para mayores de 55 años

Consiste en trabajar a tiempo completo durante cuatro años consecutivos percibiendo el 80% de sus retribuciones, y disfrutar de un permiso de un año de duración, el quinto, retribuido también al 80%.

Reducción de jornada

Art. 37 del E.T. y Convenio Colectivo.

Estas reducciones de jornada implican reducción salarial proporcional y en algunos casos de días de libranza, pero no de antigüedad, ni de vacaciones. Tampoco afecta a los derechos en la EPSV.

El contrato laboral no está suspendido.

Por guarda legal y para el cuidado directo de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Entre 1/8 y 1/2 de la jornada por guarda de menores hasta sus 12 años de edad. Se podrá pedir menos de 1/8 hasta sus 8 años. Si fuera solo en jornadas de tarde, hasta sus 6 años, y se perdería la ayuda por jornada partida y los días de libranza.
- Entre 1/8 y 1/2 de la jornada para el cuidado directo de algún familiar que no pueda valerse por accidente, enfermedad, edad, discapacidad y no desempeñe actividad retribuida. Adicionalmente se podrá pedir una reducción menor a 1/8. Si se concreta en jornada solo de tarde tiene los mismos efectos que el caso anterior.
- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre y/o el padre tendrán derecho a reducir su jornada hasta en dos horas diarias. La concreción horaria y el periodo de disfrute corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

Para mayores de 55 años.

- Entre 1/3 y 1/2 de la jornada en días. Reducción retributiva y de libranzas. Con la concreción horaria pactada con la empresa.

Víctimas de violencia de género

La persona (así lo dice el E.T.) víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección, a la reducción de jornada o a la reordenación del tiempo de trabajo, si esto fuera posible. La concreción de estos derechos corresponderá al trabajador o trabajadora.

Excedencias

Generales. Art.46 del E.T. y Convenio Colectivo.

- Duración mínima 4 meses y máxima 10 años.
- Asimismo, quienes a partir de los 60 años de edad soliciten excedencia voluntaria por el número de años que resten a la fecha de su mejor jubilación o jubilación anticipada, la entidad abonará a la Seguridad Social, previa suscripción por el interesado del Convenio Especial, la cantidad equivalente al costo de dicho convenio con la Seguridad Social que cubra las cotizaciones necesarias en la misma base de cotización del último mes en activo y hasta la fecha de su jubilación.
- Se ha de llevar, como mínimo, un año de antigüedad en la empresa.
- Solo se podrá solicitar otra vez si han transcurrido 4 años desde el final de la excedencia anterior, excepto en los casos relacionados con el cuidado familiar.
- Solicitando por escrito el reingreso en el último mes del plazo de duración de la excedencia, se tiene derecho al mismo antes de tres meses del fin de la excedencia.

Cuidado familiar.

- Por nacimiento o adopción de hija o hijo, hasta 3 años.
- Para cuidado de familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, hasta 2 años.

Constituye un derecho individual, para hombres y mujeres y se pueden solicitar para el cuidado de la misma persona.

Puede ser disfrutado de forma fraccionada.

Cuando se tuviera derecho a un nuevo periodo de excedencia, para el cuidado de persona distinta, el inicio de la misma dará fin a la que se venía disfrutando.

El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la formación profesional, la empresa tendrá que comunicarle las acciones formativas de su colectivo profesional.

Durante 15 meses en el caso de familia numerosa y 18 meses si es de categoría especial, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

A partir del primer año la reserva quedará referida a un puesto similar.