



Nombre _____	Apellidos _____
Dirección _____	Localidad _____
Teléfono _____	Correo electrónico _____
Empresa _____	DNI _____
Domiciliación bancaria: _____	Centro de trabajo _____
Banco/Caja _____	Sturusal _____
D _____	C _____
Num. de cuenta _____	

firma: \_\_\_\_\_

Enviala a tus representantes de COMFIA-CCOO o bien directament per fax al 93 401 43 15

**comfia**  
secció sindical bbva **CC.OO.**

## Deducción por maternidad

Las mujeres trabajadoras con hijos menores de 3 años, tendrán derecho a una deducción de 100 euros mensuales por maternidad.

En el caso de los hijos adoptados o acogidos, la deducción se podrá aplicar durante los tres años posteriores a la fecha de la inscripción de la adopción o del acogimiento en el Registro Civil. Cuando no sea necesaria la inscripción, la deducción se podrá practicar a partir de la fecha de la resolución judicial o administrativa que la declare.

En caso de fallecimiento de la madre o cuando ostente la guarda y custodia de forma exclusiva, el padre tendrá derecho a la deducción pendiente.

## Protección frente al despido (art.53.4 E.T.)

Será nulo el despido de los trabajadores/as en los siguientes supuestos:

- Durante el permiso de maternidad/paternidad/adopción/acogimiento
- Baja por riesgo durante el embarazo
- Durante el embarazo, desde el inicio hasta el comienzo del periodo del permiso
- Excedencias por maternidad/paternidad
- Periodo de lactancia
- Reducción de jornada por cuidado de un menor o de un familiar mayor dependiente, hasta 2º grado.

**Nota:** En cada Comunidad Autónoma se deberá de tener en cuenta la legislación específica mejorando los apartados correspondientes a Conciliación.

**comfia**  
secció sindical bbva **CC.OO.**

Tel. 93 401 53 33 – Fax 93 401 43 15  
e-mail: [bbvaccoo@comfia.ccoo.es](mailto:bbvaccoo@comfia.ccoo.es)  
<http://www.comfia.net/bbva>

## LEGISLACIÓN

### CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS

## AVANCEMOS HACIA LA



## IGUALDAD REAL

**comfia**  
secció sindical bbva **CC.OO.**

## 1. Permisos retribuidos

- 1.1. **Por fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de familiares (art. 37.3 ET)**  
*2 días o 4 días si es preciso desplazamiento. Hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad*
- 1.2. **Preparación parto (art. 37.3.f E.T.)**  
*Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.*
- 1.3. **Nacimiento de hijos (art. 37.3 E.T.)**  
*2 días/4 días si es preciso desplazamiento*
- 1.4. **Hijos prematuros o que requieran hospitalización (art. 37.4 bis E.T.)**  
*1 hora de ausencia, dentro de la jornada laboral. Reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.*
  - Pueden acceder la madre o el padre, si ambos trabajan.
- 1.5. **Descanso por maternidad (art. 48 E.T.)**  
*16 semanas / parto múltiple: ampliable en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del 2º.*
  - Sin perjuicio de las seis semanas de descanso obligatorio para la madre –inmediatas y posteriores al parto–, en el caso que el padre y la madre trabajen, ésta, al inicio del periodo de descanso por maternidad, podrá optar para que el padre goce de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso, de forma simultánea o sucesiva con la de la madre.
  - La baja médica provocada por riesgo o alteración de la salud durante el embarazo no supondrá, en ningún caso, una reducción de la duración del permiso por maternidad.
  - **Descanso a tiempo parcial:** Las 10 últimas semanas podrán ser a tiempo parcial, convirtiéndose en 20 semanas. Podrán disfrutarlas tanto el padre como la madre, de forma simultánea o sucesiva. Es necesario el acuerdo del empresario.

### 1.6. **Descanso por maternidad en caso de hijos prematuros o que requieran hospitalización (art. 48.4 ET)**

- El periodo de suspensión podrá computarse a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria.

### 1.7. **Descanso por adopción o acogida de menores de 6 años (art. 48.4 E.T.)**

*16 semanas / en caso de adopción o acogida múltiple, ampliable en 2 semanas por cada hijo/a a partir del 2º.*

- Distribución a opción de los interesados.
- En el caso que el padre y la madre trabajen, ésta, al inicio del periodo de descanso por maternidad, podrá optar para que el padre goce de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso, de forma simultánea o sucesiva con la de la madre.
- En caso de adopción internacional, se podrá empezar a disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes de la resolución judicial. Esto también será válido para niños y niñas de más de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o que tengan especiales dificultades de inserción social

### 1.8. **Lactancia (art. 37.4 E.T. y 27.3 Convenio Colectivo de Banca)**

*1 hora de ausencia, dentro de la jornada laboral de la madre o el padre, que podrá dividirse en 2 fracciones de media hora y podrán utilizarse una al principio y la otra al final de la jornada..*

- Hasta que el recién nacido cumpla 9 meses
- Lo puede disfrutar el padre o la madre, siempre que los dos trabajen.
- En caso de mellizos o más, será una hora por hijo/a
- La concreción de los puntos anteriores corresponde a la trabajadora.

## 2. Permisos no retribuidos

### 2.1 **Acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria (Art. 27.6 Convenio Colectivo Banca)**

- Hijos menores de 8 años y familiares mayores de 1º grado que no puedan valerse por sí mismos
- El trabajador/a y la empresa establecerán los mecanismos de compensación horaria

### 2.2 **Reducción de jornada (art. 37.5 E.T.)**

**Para cuidado directo de algún menor de 6 años, persona discapacitada o familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo**

- La reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, puede ser de entre un tercio y la mitad de la duración de la jornada.
- La concreción horaria y del periodo de disfrute corresponderá a la persona interesada, dentro de su jornada ordinaria.
- Para volver a la jornada ordinaria, se deberá preavisar al empresario con quince días de antelación de la fecha de reincorporación.

### 2.3 **Excedencias (art.46.3 E.T.)**

#### 2.3.1 **Para cuidado de hijos menores de tres años**

- El periodo de duración no podrá ser superior a 3 años, a contar desde el nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad
- Se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional
- Cuando la excedencia es menor o igual a 12 meses, a disfrutar en cualquier momento en los primeros 3 años, se tendrá derecho de reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### 2.3.2 **Para cuidado de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo**

- Duración máxima de un año con derecho de reserva del puesto de trabajo
- El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional
- Las excedencias para estos supuestos no tienen duración mínima.

AVANCEMOS HACIA LA IGUALDAD REAL

