

(Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo, Acuerdo de Igualdad BBVA y Ley de Igualdad)

## Permisos para la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas en el BBVA



secretaría de la mujer

### 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

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

- Durante el permiso de maternidad/paternidad/adopción/acogimiento
- Durante el permiso de paternidad
- 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

### Traslados durante el embarazo

Durante el embarazo la trabajadora no podrá ser trasladada a otro municipio, salvo a petición de la interesada

### Vacaciones

Las vacaciones correspondientes al año del nacimiento de un hijo/a no disfrutadas, se podrán realizar aunque haya finalizado el año natural

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



sección sindical bbva

Tel. 91 594 42 36 - 93 401 53 33 - Fax 93 401 43 15

e-mail: bbvaccoo@comfia.ccoo.es

http://www.comfia.net/bbva

## BOLETIN DE AFILIACIÓN

### Ficha de afiliación



Nombre..... Apellidos.....  
Dirección..... Localidad..... CP.....  
Teléfono..... Correo electrónico..... DNI.....  
Domiciliación  
bancaria Entidad \_\_\_\_\_ Oficina \_\_\_\_\_ DC \_\_\_\_\_ Cuenta \_\_\_\_\_  
Firma: \_\_\_\_\_

(Entregala a tus representantes de COMFIA-CCOO o envíala directamente al FAX 93 401 43 15)

**Protección de datos**  
Tus datos serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la contederación o union 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 trabajes, 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/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 se establezcan con otras entidades. Siempre estarás informado en la web de CCOO (<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 CCOO 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 [lodp@cco.es](mailto:lodp@cco.es) o llamar por teléfono al 917028077.

## Permisos retribuidos

### 1.-Fallecimiento, accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización u hospitalización de familiares

2 días o 4 días si es preciso desplazamiento. Hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad

### 2.-Nacimiento hijos e hijas

**General:** 5 días laborales consecutivos desde fecha nactº. por el Acuerdo de Igualdad BBVA (Absorbe los 3 días, naturales, de convenio)

**Paternidad:** 13 días por la Ley de Igualdad, ampliables por nactº., adopción o acogida múltiple, en dos días más por cada hijo/a. Este permiso se podrá disfrutar en las mismas fechas que el de maternidad o a continuación de dicho permiso

### 3.-Fallecimiento cónyuge

3 días o 5 días si es necesario desplazamiento

### 4.- Preparación al parto

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

### 5.-Hijos prematuros o que requieran hospitalización

Una 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

### 6.-Descanso por maternidad y por adopción o acogida de menores de 6 años

16 semanas (parto, adopción o acogida múltiple ampliable en 2 semanas más por cada hijo/a)

- Las seis primeras semanas de descanso son obligatorias para la madre (inmediatas y posteriores al parto)
- La madre, 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
- 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

### 7.-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, si ambos trabajan

### 8.-Descanso por maternidad en caso de hijos prematuros o que requieran hospitalización

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

### 9.-Lactancia

1 hora de ausencia (en parto múltiple se amplía una hora por hijo/a), 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. Alternativamente podrá substituirse por un permiso de 15 días naturales a continuación del descanso por maternidad (en parto múltiple se amplía a 30 días)

- Hasta que el recién nacido cumpla 9 meses
- Pueden disfrutarlo el padre o la madre, si ambos trabajan
- La concreción de los puntos anteriores corresponde a la trabajadora o trabajador

### 10.-Flexibilidad horaria

Derecho para adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para compatibilizar vida familiar y laboral

## Permisos no retribuidos

### 1.-Acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria

- Hijos menores de 8 años y familiares mayores de 1r grado, que no puedan valerse por sí mismos
- La trabajadora o trabajador y la empresa establecerán los mecanismos de compensación horaria

### 2.-Reducción de jornada

**Para cuidado directo de algún menor de 8 años, persona discapacitada o familiar, hasta el 2º grado que no pueda valerse por sí mismo**

- Se podrá reducir la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, desde 1/8 hasta 1/2 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

### 3.-Licencias

**Para adopción en el extranjero, tratamiento de técnicas de reproducción, hospitalización prolongada de un familiar de 1r grado y supuestos excepcionales por razón de orden familiar**

- Personal con 2 años de antigüedad
- Duración de una semana a un mes, ampliable hasta 6 meses
- Se puede solicitar transcurrido 1 año de la anterior licencia

### 4.-Excedencias

**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 de la resolución judicial o administrativa, en caso de adopción
- El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional
- Se podrá disfrutar fraccionada
- Derecho de reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente en el mismo municipio

**Para cuidado de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad dependiente**

- Duración máxima de 3 años. Durante el primer 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
- Se podrá disfrutar fraccionada
- Derecho de reserva de su puesto de trabajo durante el primer año. El resto de la excedencia hasta 3 años, en cuanto a reserva, es de empleo y no de plaza

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

**1r. grado:** hijos, padres y padres políticos

**2º grado:** abuelos, nietos, hermanos y hermanos políticos.

**3º grado:** tíos y sobrinos.