

Altres

Vacances. (art. 38.3 ET, art. 26 CC i Pla d'Igualtat BBVA)

Les vacances corresponents a l'any del naixement d'un fill o filla que no s'hagin gaudit, es podran fer encara que hagi finalitzat l'any natural corresponent.

Trasllats. (art. 31 CC i Pla d'Igualtat BBVA)

- Durant l'embaràs i el període de lactància la treballadora no podrà ser traslladada a un altre municipi, excepte a petició pròpia.
- Es tindran en compte les necessitats de conciliació i es podran prendre mesures excepcionals en cas de situacions de màxima gravetat.

Préstec Social Habitatge. (Pla d'Igualtat BBVA)

El seu càlcul no es veurà afectat per la disminució salarial corresponent en cas de reducció de jornada per cura d'un menor de 12 anys o dependents.

Protecció enfront l'acomiadament. (art. 53.4 ET)

Serà nul l'acomiadament de les treballadores i treballadors en els supòsits següents:

- Durant els permisos de maternitat, paternitat, adopció i acolliment.
- Durant l'embaràs.
- Durant les excedències per cura de fills menors de 3 anys i familiars que no es puguin valer.
- Durant el període de lactància.
- Durant la reducció de jornada per a cura d'un menor o d'un familiar gran dependent fins 2n grau.

GRAUS DE CONSANGUINITAT I AFINITAT

Titular/Cònjuge

1r grau: pares, fills, sogres, gendre/jove.

2n grau: avis, germans, néts i cunyats.

3r grau: besavis, oncles i nebots.

LEGISLACIÓ – OCTUBRE 2010

ET – Estatut dels Treballadors

CC – Conveni Col·lectiu de Banca

Pla d'Igualtat BBVA 2010

Aquesta guia és un recull dels permisos retribuïts, no retribuïts i d'altres mesures, que ens permeten acomodar el temps de treball a les situacions personals que necessiten una especial atenció, per tal de conciliar la nostra vida familiar i laboral.

L'objectiu final és convertir-la en una eina de consulta bàsica de les diferents circumstàncies sobre conciliació que poden donar-se treballant en el BBVA.

t'interessa



Secretaria de la Dona

Rosa Maria Terrado Marsal

Tel. 93.401.54.26

rmaria.terrado@grupobbva.com

Secció Sindical CCOO BBVA Catalunya

Almogàvers, 185 planta baixa

08018 Barcelona

Tel. 93.401.44.53

Fax 93.401.43.15

bbvacat@comfia.ccoo.es

www.comfia.net/bbva

Guia per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral al BBVA



t'interessa



Secció Sindical BBVA Catalunya
Secretaria de la Dona

Permisos retribuïts

1. Defunció, accident, malaltia greu, intervenció quirúrgica sense hospitalització o hospitalització de familiars, inclòs el part (art. 37.3 ET, art. 27.1.d/e CC)

2 dies o 4 dies, si és necessari desplaçament. Fins el 2n grau de consanguinitat o afinitat.

Defunció del cònjuge: 3 dies, 5 dies si cal desplaçament. Defunció fills: 5 dies, 7 dies si cal desplaçament.

2. Naixement de fills i filles.

5 dies laborables consecutius des de la data de naixement. (Pla d'Igualtat BBVA)

3. Preparació al part. (art. 37.3.f ET i 27.1 CC)

Pel temps indispensable per la realització d'exàmens pre-natals i tècniques de preparació al part.

4. Fills prematurs o que requereixen hospitalització. (art. 37.4 bis ET)

Una hora d'absència, dins la jornada laboral. Reducció de la jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

- Poden accedir-hi la mare o el pare, si ambdós treballen.

5. Permis de maternitat, adopció i acolliment de menors de 6 anys. (art. 48.4 ET i 27.2 CC)

16 setmanes ampliables per part, adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per cada criatura (a partir de la segona). Si la criatura té una discapacitat, s'amplia en 2 setmanes.

- Les 6 primeres setmanes del permís són obligatòries per la mare (immediates i posteriors al part).
- La mare, a l'inici del període de descans per maternitat, podrà optar per cedir al pare una part determinada i ininterrompuda del permís, de forma simultània o successiva amb la de la mare.
- La baixa mèdica durant l'embaràs no suposarà, en cap cas, una reducció de la durada del permís de maternitat.
- En cas d'adopció internacional, es podrà començar a gaudir del permís fins 4 setmanes abans de la resolució judicial. Això també serà vàlid per nens i nenes de més de 6 anys quan es tracti de menors discapacitats o que tinguin especials dificultats d'inserció social.

6. Paternitat. 13 dies (art. 48 bis ET) ampliables per naixement, adopció o acolliment múltiple, en 2 dies més per cada fill/a. Aquest permís es podrà gaudir simultàniament amb la mare o a continuació d'aquest. (art. 27.2.bis CC)

L'ampliació del permís de paternitat fins a quatre setmanes que havia d'entrar en vigor el gener de 2011 ha quedat ajornada.

7. Permis de maternitat i paternitat a temps parcial (art. 48.4 i 48 bis ET, art. 27.2 CC i Pla d'Igualtat BBVA)

Els períodes de suspensió de contracte de treball per maternitat, paternitat, adopció o acolliment, podran gaudir-se en règim de jornada completa o, a opció de la treballadora o treballador, a temps parcial, sempre que la reducció de jornada, en cas del permís de paternitat, no sigui inferior a la meitat de la mateixa.

8. Permis per maternitat en cas de fills/es prematurs o que requereixin hospitalització. (art. 48.4 ET)

El període de suspensió es podrà computar, a instància de la mare o del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària del nadó.

9. Lactància. (art. 37.4 ET, art. 27.3 CC i Pla d'Igualtat BBVA)

1 hora de reducció de la jornada, a l'inici o al final de la jornada (part múltiple s'amplia una hora per cada criatura), també es podrà dividir en 2 fraccions de mitja hora, que es podran fer servir una fracció a l'inici i l'altra al final de la jornada. Alternativament es podrà substituir per un permís de 15 dies naturals tot seguit del permís de maternitat (en part múltiple s'amplia a 30 dies).

- Durada: fins que el nadó faci 9 mesos.
- Beneficiaris: la mare o el pare (si la mare treballa).
- La concreció dels punts anteriors li pertoca a la treballadora o treballador.

10. Flexibilitat horària. (Pla d'Igualtat BBVA)

Es podran autoritzar mesures de flexibilitat en relació a la jornada de treball a les persones que tinguin fills menors de 12 anys o familiars dependents.

Permisos no retribuïts

1. Acompanyament als serveis d'assistència sanitària. (art. 27.6 CC i Pla d'Igualtat BBVA)

- Fills menors de 12 anys.
- Familiars dependents fins 1r grau.
- La treballadora o treballador i l'empresa establiran els mecanismes de compensació horària.

2. Llicències. (art. 27.7 CC i Pla d'Igualtat BBVA)

Per adopció a l'estranger, tractament de tècniques de reproducció, hospitalització perllongada d'un familiar de 1r grau i supòsits excepcionals per raó d'ordre familiar.

- Personal amb 2 anys d'antiguitat.
- Durada d'una setmana a un mes, ampliable fins a 6 mesos.
- Es pot demanar transcorregut 1 any de la llicència anterior.

3. Reducció de jornada. (art. 37.5 ET, art. 27.4 de CC i Pla d'Igualtat BBVA)

- Per la cura directa d'algun menor de 12 anys, persona discapacitada o familiar, fins a 2n grau, que no pugui valer-se per si mateix.
- Es podrà reduir la jornada de treball, amb disminució proporcional del salari, des d'1/8 fins a 1/2 de la durada de la jornada.
- La concreció horària i el període de gaudir-ho correspondrà a la persona interessada, dins de la seva jornada ordinària.
- En cas de jornada partida, si es fa més d'1 hora i mitja de reducció, es podrà fer jornada continuada.
- Per tornar a la jornada ordinària, s'haurà de preavisar a l'empresari amb 15 dies d'antelació de la data de reincorporació.

4. Excedències. (art. 46.3 ET, art. 32.5 CC i Pla d'Igualtat BBVA)

Per cura de fills/es menors de tres anys:

- El període de durada no podrà ser superior a 3 anys, a partir del naixement o de la resolució judicial o administrativa, en cas d'adopció.
- Es podrà gaudir de forma fraccionada.
- El període d'excedència serà computable a efectes d'antiguitat.
- Dret a l'assistència a cursos de formació orientats al reciclatge durant el primer mes de la seva incorporació.
- Dret de reserva del lloc de treball durant el primer any. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent en el mateix municipi.

Per cura d'un familiar, fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat que no es pugui valer per si mateix:

- Durada màxima de 3 anys.
- Es podrà gaudir de forma fraccionada.
- El període d'excedència serà computable a efectes d'antiguitat.
- Dret a l'assistència a cursos de formació orientats al reciclatge durant el primer mes de la seva incorporació.
- Dret de reserva del lloc de treball durant el primer any. La resta de l'excedència fins a 3 anys, és de reserva del lloc de treball però no de plaça.