

Otros

Vacaciones. (art. 38.3 ET, art. 26 CCB y Plan de Igualdad BBVA)

Las vacaciones correspondientes al año del nacimiento del hijo o hija que no se hayan disfrutado, se podrán disfrutar el año siguiente si no ha sido posible en el mismo año.

Traslados. (art. 31 CCB y Plan de Igualdad BBVA)

- Durante el embarazo y el periodo de lactancia la trabajadora no podrá ser trasladada a otro municipio, excepto a petición propia.
- Se tendrán en cuenta las necesidades de conciliación y se podrán tomar medidas excepcionales en caso de situaciones de máxima gravedad.

Préstamo Social Vivienda. (Plan de Igualdad BBVA)

Su cálculo no se verá afectado por la disminución salarial correspondiente en caso de reducción de jornada por cuidado de un menor de 12 años o dependientes.

Protección ante el despido. (art. 53.4 ET)

Será nulo el despido de las trabajadoras y trabajadores en los supuestos siguientes:

- Durante los permisos de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.
- Durante el embarazo.
- Durante las excedencias por cuidado de hijos menores de 3 años y familiares que no se puedan valer.
- Durante el periodo de lactancia.
- Durante la reducción de jornada para cuidado de un menor o de un familiar gran dependiente hasta 2º grado.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

Titular/Cónyuge

1º grado: padres, madres, hijas e hijos

2º grado: abuelas, abuelos, hermanas, hermanos, nietas y nietos

3º grado: bisabuelos, bisabuelas, tías, tíos, sobrinos y sobrinas

LEGISLACIÓN – OCTUBRE 2010

ET – Estatuto de los Trabajadores
CCB – Convenio Colectivo de Banca
Plan de Igualdad BBVA 2010

Esta guía recoge los permisos retribuidos, no retribuidos y otras medidas, conseguidas en la legislación y en acuerdos de empresa, encaminadas a tratar de acomodar el tiempo de trabajo a las situaciones personales que necesitan una especial atención: la conciliación de nuestra vida familiar y laboral sigue siendo una aspiración que seguimos reivindicando a la par que avanzamos.

El objetivo de esta Guía es que se utilice como una herramienta de consulta básica de las diferentes situaciones sobre conciliación.

En todo caso, consulta con tus Delegados/as de COMFIA-CCOO en BBVA.

te interesa



Sección Sindical BBVA
Secretaría de la Mujer

Carme Torres Falgás
ctorres@comfia.ccoo.es
Joaquina Romero Rodríguez
joaquina.romero@grupobbva.com

Sección Sindical CCOO BBVA
Tel. 91.594.42.36
Tel. 93.401.53.33
Fax 93.401.43.15
bbvaccoo@comfia.ccoo.es

www.comfia.net/bbva

Guía para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en BBVA



te interesa



Sección Sindical BBVA
Secretaría de la Mujer

Permisos retribuidos

1. Defunción, accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica sin hospitalización u hospitalización de familiares, incluido el parto (art. 37.3 ET, art. 27.1.d/e CCB)

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

Defunción del cónyuge: 3 días, 5 días si hace falta desplazamiento.

Defunción hijos: 5 días, 7 días si hace falta desplazamiento.

2. Licencia por paternidad (Plan de Igualdad BBVA)

5 días laborables consecutivos de permiso remunerado a disfrutar desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.

3. Preparación al parto. (art. 37.3.f ET y 27.1 CCB)

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

4. Hijos prematuros o que requieren hospitalización. (art. 37.4 bis ET)

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.

5. Permiso de maternidad, adopción y acogimiento de menores de 6 años. (art. 48.4 ET y 27.2 CCB)

16 semanas ampliables por parto, adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada criatura (a partir de la segunda). Si la criatura tiene una discapacidad, se amplía en 2 semanas.

- Las 6 primeras semanas del permiso son obligatorias para la madre (inmediatas y posteriores al parto).
- La madre, al inicio del periodo de descanso por maternidad, podrá optar por ceder al padre una parte determinada e ininterrumpida del permiso, de forma simultánea o sucesiva con la suya.
- La baja médica durante el embarazo no supondrá, en caso alguno, una reducción de la duración del permiso de 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

6. Paternidad. 13 días (art. 48 bis ET) ampliables por nacimiento, adopción o acogimiento múltiple, en 2 días más por cada hijo/a. El permiso se podrá disfrutar simultáneamente con el de la madre o a continuación de este. **(art. 27.2. bis CCB)**

El 1 de enero de 2011 estaba previsto que el periodo de suspensión alcanzará las 4 semanas. El gobierno ha suspendido dicha ampliación del permiso de paternidad en los PGE del 2011 por razones económicas.

7. Permiso de maternidad y paternidad a tiempo parcial (art. 48.4 y 48 bis ET, art. 27.2 CCB y Plan de Igualdad BBVA)

Los periodos de suspensión de contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, a opción de la trabajadora o trabajador, a tiempo parcial, siempre que la reducción de jornada, en caso del permiso de paternidad, no sea inferior a la mitad de la misma.

8. Permiso por maternidad en caso de hijos/as prematuros/as o que requieran hospitalización. (art. 48.4 ET)

El periodo de suspensión se podrá computar, a instancia de la madre o del padre, a partir de la fecha de alta hospitalaria del recién nacido.

9. Lactancia. (art. 37.4 ET, art. 27.3 CCB y Plan de Igualdad BBVA)

1 hora de reducción de la jornada, al inicio o al final de la jornada (parto múltiple se amplía una hora por cada criatura), también se podrá dividir en 2 fracciones de media hora, que se podrán usar una al inicio y la otra al final de la jornada, hasta que el recién nacido cumpla 9 meses. Son beneficiarios la madre o el padre, si ella trabaja. La concreción de los puntos anteriores le corresponde a la trabajadora o trabajador.

Alternativamente se podrá sustituir por un permiso de 15 días naturales a continuación del permiso de maternidad (en parto múltiple se amplía a 30 días).

10. Flexibilidad horaria. (Plan de Igualdad BBVA)

Se podrán autorizar medidas de flexibilidad en relación a la jornada de trabajo a las personas que tengan hijos menores de 12 años o familiares dependientes.

Permisos no retribuidos

1. Acompañar a familiares a los servicios de asistencia sanitaria. (art. 27.6 CCB y Plan de Igualdad BBVA) Permisos para acompañar a hijos menores de 12 años y familiares dependientes hasta 1º grado. La trabajadora o trabajador y la Empresa establecerán los mecanismos de compensación horaria.

2. Licencias. (art. 27.7 CCB y Plan de Igualdad BBVA)

Por adopción en el extranjero, tratamiento de técnicas de reproducción, hospitalización prolongada de un familiar de 1º

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 pedir transcurrido 1 año de la licencia anterior.

3. Reducción de jornada. (art. 37.5 ET, art. 27.4 de CCB y Plan de Igualdad BBVA)

- Por el cuidado directo de algún menor de 12 años, persona discapacitada o familiar, hasta 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 el periodo de disfrute corresponderá a la persona interesada, dentro de su jornada ordinaria.
- En caso de jornada partida, si es superior a 1 hora y media, se podrá realizar la jornada continuada.
- Para volver a la jornada ordinaria, se deberá preavisar a la Empresa con 15 días de antelación a la fecha de reincorporación.

4. Excedencias. (art. 46.3 ET, art. 32.5 CCB y Plan de Igualdad BBVA)

Por el cuidado de hijos e hijas menores de tres años:

- El periodo de duración no podrá ser superior a 3 años, a partir del nacimiento o de la resolución judicial o administrativa, en caso de adopción.
- Se podrá disfrutar de forma fraccionada.
- El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad.
- Derecho a la asistencia a cursos de formación orientados al reciclaje durante el primer mes de su incorporación.
- Derecho de reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente en el mismo municipio.

Por cuidado de un familiar, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no se pueda valer por sí mismo:

- Duración máxima de 3 años.
- Se podrá disfrutar de forma fraccionada.
- El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad.
- Derecho a la asistencia a cursos de formación orientados al reciclaje durante el primer mes de su incorporación.
- Derecho de reserva del puesto de trabajo durante el primer año. El resto de la excedencia hasta 3 años, es de reserva del puesto de trabajo pero no de plaza.