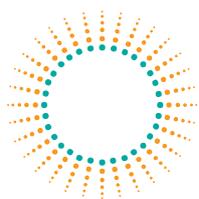




# Maternidad y paternidad





## Indice



0.	Presentación	Pág. 3
1.	Protección durante el embarazo y la lactancia	Pág. 5
2.	Maternidad, paternidad, adopción o acogida	Pág. 6
3.	Permisos no retribuidos	Pág. 10
4.	Trámites administrativos	Pág. 12





## Presentación



**Uno de los objetivos prioritarios de COMFIA-CC.OO. BBVA** es avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado de la familia, haciendo posible la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Fruto de nuestro empeño fue la firma en Noviembre de 2005 de uno de los primeros acuerdos de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres en el sector financiero. En el Acuerdo nos adelantamos en algunas medidas que más tarde implantaría la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como la ampliación del permiso de paternidad, que además se ha mantenido como mejora sobre la Ley.

En Mayo de 2010 firmamos un nuevo Acuerdo, el Plan de Igualdad de Trato y de Oportunidades que amplía y mejora el acuerdo anterior.

**¿Es posible conciliar la vida laboral con la vida personal y familiar?** Todas las personas tienen derecho a realizar una carrera profesional, pero lo evidente a veces choca con la realidad, que en más ocasiones de las que debería nos dice que aquellas personas que desean conciliar estos dos ámbitos de su vida, se encuentran con serias dificultades para una cosa y para la otra.

Cada día se avanza más con la promulgación de leyes tendentes a posibilitar la conciliación, tanto en la Unión Europea como en España. Esas Leyes surgen de la presión social, del interés político y económico por aumentar la población activa, liberando capacidades ahora frenadas, del activismo cada vez mayor de muchas mujeres en organizaciones políticas, en sindicatos, en organizaciones sociales de todo tipo.

No obstante, COMFIA- CC.OO. comprobamos que los derechos que emanan de dichas Leyes a veces no se ejercen, por desconocimiento, por temor a consecuencias negativas que pudieran derivar de su ejercicio, o por los impedimentos u obstáculos no legales que intentan imponer algunos responsables directos.

En el caso de la maternidad son obstáculos que vamos superando, con cambios legales, con consecución de acuerdos en las empresas, con convencimiento y presión sindical, y sobre todo con la generalización del ejercicio de sus derechos por las mujeres, que no quieren renunciar, ni tienen porqué, a ser madres y a la vez a seguir un itinerario profesional que solo dependa de sus capacidades y sus intereses.

**En esta Guía, te detallamos** tus derechos, desde las distintas modalidades de permisos por maternidad o paternidad, a las gestiones administrativas a realizar con los diferentes Organismos y Entidades. Son las garantías y medidas concretas que deben hacer efectiva la declaración de que la maternidad y la paternidad son algo normal en BBVA.

**Esperamos que te sea útil para el conocimiento y uso de tus derechos.**

Juan J. Giner Martínez  
Sec. General CCOO BBVA

Carme Torres Falgás  
Sec. Mujer CCOO BBVA

Noviembre de 2010



## Presentación

### Cuestiones de principio



#### Plan de Igualdad en BBVA

Art. 5. La igualdad de oportunidades y la no discriminación en razón de género estarán presentes en cualesquiera de las políticas de RRHH de la Empresa, especialmente en lo que se refiere a la carrera profesional.

#### XXI Convenio Colectivo de Banca

Art. 46.2. Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula del Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

#### Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Art. 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Art. 8. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.



# Protección durante el embarazo y la lactancia



## 1.1 Salud y seguridad durante el embarazo

Durante el periodo de gestación y lactancia se producen en el organismo una serie de cambios fisiológicos y psicológicos, que pueden suponer que las condiciones de trabajo consideradas aceptables hasta ese momento dejen de serlo, tanto para la salud de la madre como para la del feto.

Por ello, si estás embarazada o en situación de lactancia:

- Comunícalo a través del portal de Salud Laboral de la Intranet (e-spacio) a la persona responsable del Área de Medicina del Trabajo: E-spacio> Para ti de RRHH> Información personal> Salud laboral> Área Medicina del trabajo> Embarazo> Protocolo actuación> Pinchar en la dirección de correo.
- A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la Empresa, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario las medidas preventivas oportunas, para evitar que pueda estar expuesta a situaciones de riesgo que afecten negativamente a su salud o a la del feto.

Se deben de considerar puestos no recomendables para embarazadas los que conllevan elevada fatiga mental, prolongación de jornada, posturas forzadas (por ejemplo atender dispensadores), manipulación manual de cargas (trasladar los cajetines para cargar cajeros automáticos), estrés, actividades continuas realizadas de pie, trabajos en pantallas de visualización, etc.

## 1.2 Preparación parto

La trabajadora, previo aviso y notificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

## 1.3 Cambio de puesto de trabajo

Cuando el trabajo que realice la mujer embarazada pueda poner en peligro el embarazo, según prescripción facultativa, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo puesto de trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación.

## 1.4 Traslados durante el embarazo y permanencia en el puesto

Con la misma finalidad de contribuir a la protección de la maternidad, durante los periodos de embarazo y lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, la trabajadora no podrá ser trasladada, desplazada en comisión de servicio, ni cambiada de puesto de trabajo que implique destino a otro municipio, salvo de común acuerdo con la misma, y a petición de la interesada.





## Maternidad, paternidad, adopción o acogida



### 2.1 Permisos y prestaciones

#### 2.1.1 Paternidad

Los padres podrán disfrutar, y deben hacerlo, es un derecho de su hijo o hija, de:

- **5 días laborables** consecutivos de permiso remunerado (Acuerdo de Igualdad BBVA), en sustitución de la licencia prevista en el artículo 27 del XXI Convenio de Banca, a disfrutar desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.
- **13 días naturales**, y continuados, en caso de nacimiento, adopción o acogida. En caso de parto múltiple, ampliación en 2 días por cada hijo o hija a partir del segundo.

Serán 20 días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. Este permiso, que es independiente del anterior, se podrá realizar simultáneamente o a continuación del permiso de maternidad.

También se podrá realizar a tiempo parcial, siempre que la reducción de la jornada no sea inferior a la mitad de la misma, en los términos establecidos en el RD 295/2009 de 6 de Marzo. Una vez optado por este régimen especial no podrá modificarse, salvo acuerdo entre la Dirección y la persona trabajadora afectada y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

*[Estaba acordado y publicado en el BOE, que a partir del 1 de enero de 2011 el periodo de suspensión alcanzara las 4 semanas ampliables en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples. El Gobierno ha suspendido esta ampliación en los PGE 2011 por razones económicas, cifradas en un ahorro de 200 MM €. Para CCOO, esta medida, comprometida en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva, supone un retroceso en los pasos encaminados a fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el cuidado de la familia.]*

#### 2.1.2 Maternidad

- **16 semanas** de permiso. En caso de parto múltiple se ampliará en dos semanas por cada hijo o hija a partir del segundo.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. No obstante lo anterior y sin perjuicio de las 6 semanas de descanso, en el caso que el padre y la madre trabajen, ésta, al inicio del período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.



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 fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a la suspensión por paternidad.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a la suspensión por paternidad.

### 2.1.3 Permisos por Maternidad/Paternidad, a tiempo parcial

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

Una vez optado por este régimen especial no podrá modificarse, salvo acuerdo entre el empresario y la persona afectada, por iniciativa de ésta y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor. Podrán disfrutarlas tanto el padre como la madre, de forma simultánea o sucesiva.



#### 2.1.4 Nacimiento de hijos e hijas prematuros o que requieran hospitalización

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre, o en su defecto del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato para la madre.



En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el bebé se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Mientras dure la hospitalización del neonato se podrá disponer de los siguientes permisos:

- 1 hora de ausencia, dentro de la jornada laboral
- Reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la correspondiente disminución proporcional del salario

#### 2.1.5 Descanso por adopción o acogida de menores de 6 años, mayores de 6 años cuando tengan especiales dificultades de inserción social, o menores discapacitados

16 semanas, en caso de adopción o acogida múltiple, ampliable en 2 semanas por cada hijo o hija a partir del segundo, así como en el supuesto de discapacidad del hijo, hija o del menor adoptado o acogido.

Dicho descanso producirá sus efectos, a elección del trabajador o la trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

La distribución será una opción de los interesados. En el caso que el padre y la madre trabajen, la madre, al inicio del periodo de descanso, podrá optar para que el padre goce de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso, de forma simultánea o sucesiva con la suya.

En caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, se podrá empezar a disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes de la resolución judicial.

## 2.2 Lactancia

**2.2.1 La madre o el padre**, en el caso de que ambos trabajen, tendrán derecho a la reducción de la jornada en 1 hora, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al inicio y otra al final de la jornada, hasta que el recién nacido cumpla 9 meses.

Este permiso, a opción de la interesada, podrá sustituirse por **15 días naturales acumulables** al período de descanso maternal, disfrutados ininterrumpidamente y a continuación del mismo.

### 2.2.2 Parto múltiple

En caso de parto múltiple, el tiempo de reducción de jornada será de 1 hora más adicional por cada hijo o hija a partir del segundo. En el supuesto de que se opte por la acumulación del permiso, este será de 30 días. Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

### 2.2.3 Acumulación lactancia

En el caso de que se opte por el permiso de 15 días, deberá comunicarse por correo postal a "Relaciones con Empleados - BBVA - Gran Vía, 12 planta 7 - Bilbao - 48001", indicando datos de nº de matrícula, fechas de los 15 días, y si fuera posible nº de teléfono y correo electrónico para recibir la confirmación, al menos con 15 días de antelación a la conclusión del período de descanso por maternidad. Desde esta Unidad se contestará, con acuse de recibo al empleado o empleada, igualmente se dará traslado para su conocimiento a su responsable.

## 2.3 Vacaciones

Las vacaciones correspondientes al año del parto, siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad por causa del descanso maternal, incapacidad laboral durante el embarazo o la lactancia, se tendrá derecho a disfrutarlas al finalizar el período de suspensión, aunque haya finalizado el año natural correspondiente.

## 2.4 Protección frente al despido

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

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

## 2.5 Cobertura de bajas por maternidad, excedencias y reducción de jornada

Se cubrirán las bajas por maternidad, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo y suspensión de contrato por riesgos durante el embarazo o la lactancia, mediante contrato de interinidad, siempre que las necesidades del servicio no puedan ser atendidas de otro modo.

En aquellas oficinas que cuenten con una plantilla de menos de cuatro trabajadores y tengan personal de baja por maternidad, se facilitará la cobertura de la baja en el menor tiempo posible.

## 2.6 Formación

- Al personal que se encuentre con un contrato de trabajo suspendido por motivos familiares se le facilitará la participación en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional, en el primer mes después de su reincorporación.
- Se facilitará la participación en las acciones formativas del personal con reducción de jornada por causas familiares..

# 3

## Permisos no retribuidos



### 3.1 Licencias

- a) Se puede solicitar la siguiente licencia no retribuida, prevista en el artículo 27.7 del Convenio Colectivo, si tienes más de 2 años de antigüedad en el Banco:

De una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, pudiendo ampliarse hasta seis meses por accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años, a excepción de las siguientes situaciones en las que podrás solicitarlos si ha transcurrido un año desde el anterior disfrute:

- Adopción en el extranjero.
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad que conviva con el empleado.
- Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves.
- En supuestos excepcionales, por razones de orden familiar debidamente acreditadas.

El período de permiso no computa a efectos de antigüedad, conlleva la suspensión temporal de contrato y baja temporal en la Seguridad Social.

La licencia del art. 27.6 del Convenio Colectivo para acompañar a hijos e hijas a los servicios de asistencia sanitaria, se amplía desde la fecha de la firma del Acuerdo de Igualdad, hasta los 12 años de edad. En este supuesto, el trabajador o trabajadora y la Dirección podrán establecer mecanismo de compensación horaria.



- b) También existe la posibilidad de pedir una **Licencia No Retribuida** al amparo del Acuerdo sobre Jornada y Horarios BBVA, en el que la licencia tiene que ser por un mes de duración, y puede disfrutarse cada dos años. Esta licencia, que puede solicitarse sin exposición de motivos, implica el mantenimiento de la situación de alta en la Seguridad Social, y el tiempo de la misma sí computa a efectos de antigüedad.

## 3.2 Reducción de jornada

Para cuidado directo de menores de 12 años, persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desempeñe una función retribuida, o familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo.

- Entre 1/8 y 1/2 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.
- Los Préstamos sociales para adquisición de vivienda solicitados al amparo del Acuerdo BBVA, no se verán afectados en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada.
- Quienes tengan jornada reducida al menos 1 hora y media y su jornada habitual sea partida, podrán optar por realizar jornada continuada, eliminando el tiempo de descanso del mediodía, mientras disfruten de la situación de jornada reducida.



## 3.3 Excedencias

### 3.3.1 Para cuidado de hijos e hijas menores de tres años

El periodo de excedencia no podrá ser superior a 3 años, a contar desde el nacimiento, o de la resolución judicial o administrativa en caso de adopción o acogimiento.

### 3.3.2 Para cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad y que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos.

Tanto en el primer caso como en el segundo:

- La duración de estas excedencias computarán a efectos de antigüedad en la empresa, se podrá participar en convocatorias de traslados y ascensos, así como concurrir a exámenes de capacitación.
- Durante el primer año, se tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo. Transcurrido el primer año se tendrá derecho a su reincorporación a un puesto de trabajo de su grupo profesional. En el caso de la excedencia por el cuidado de hijo o hija se reincorporará a un puesto de trabajo de su grupo profesional, en el mismo municipio.
- Transcurridos los tres años de excedencia, en ambos casos los trabajadores o trabajadoras podrán acceder a la excedencia voluntaria, hasta un máximo de 5 años en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo vigente.
- No obstante, cuando el trabajador o trabajadora forme parte de una familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses si es familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si es de categoría especial.



## Trámites administrativos



### 4.1 Hospital

Documentación que te entregan en el Hospital:

- Certificado de nacimiento.
- Cuestionario para la declaración de nacimiento.
- Informe de Maternidad.
- Alta hospitalaria de la madre y del bebé.

### 4.2 Registro Civil

El trámite debe realizarlo la madre personalmente si es soltera, si los padres son matrimonio, cualquiera de los dos, si no están casados han de ir los dos, si alguno está divorciado debe aportar la sentencia firme de divorcio. El Libro de Familia se entrega en el acto, salvo en algunos Registros Civiles en los que se entrega un Borrador de Asiento Registral hasta la entrega del Libro de Familia.

La documentación a presentar es la siguiente:

- DNI en vigor (original y fotocopia) y Libro de familia si estás casada o casado.
- Certificado de nacimiento del Hospital.
- Cuestionario para la declaración de nacimiento en el Registro Civil (normalmente hoja amarilla).
- Boletín estadístico de parto (te lo entregan allí mismo).

Si los padres no están casados, deben rellenar también un impreso que te facilitan en el propio Registro, de acta de reconocimiento y consentimiento.

El plazo de inscripción va desde las 24 horas inmediatas al parto hasta 8 días después. Si se inscribe al bebé más tarde (hasta 30 días naturales) se deberá acreditar la causa del retraso.

### 4.3 Empadronamiento

En muchos Ayuntamientos, el alta por nacimiento en el padrón municipal se hace automáticamente una vez que se recibe comunicación desde el Registro Civil. Debido al retraso con que se suele realizar esto, a menudo los padres prefieren solicitar el alta ellos mismos. Se hace en el Ayuntamiento donde estén empadronados los padres.



### 4.4 Banco

- **Dar de alta en la base de datos del Banco**  
En Para ti de RRHH> Información personal> Dossier del empleado, se da de alta al recién nacido. Se imprime el documento y adjuntando fotocopia del Libro de Familia se remite a: BBVA-RRHH-Funciones Centralizadas-Recoletos 10-ala Este-2ª pl.-Madrid.
- **Repercusiones en Nómina**  
Al constar en tus datos personales en BBVA, se activa automáticamente a efectos de pago de la Ayuda Familiar en el mismo año de nacimiento. En 2010, por el Acuerdo de BBSS, son 468,18 €, desde 0 a 3 años, revisables anualmente con la subida del Convenio. Se abona en la Nómina de Septiembre.

También afecta a la Retención de IRPF, normalmente a la baja, que hará automáticamente Administración de Personal, con una reducción que se calcula con el Programa de Retenciones de la AEAT (Agencia Tributaria).

- **Permiso maternidad de 16 semanas**

Tu médico de cabecera habitual te entregará un parte de Baja maternal con un ejemplar para la Empresa que deberás entregar al Banco.

Si estabas ya de Baja por riesgo durante el embarazo también te extenderá el Alta con fecha un día anterior al nacimiento.

- **Permiso paternidad: 5 días laborables**

De igual manera, en Para tí de RRHH> Vacaciones> Otros tipos de Licencias> Permiso nacimiento de Hijos, se informan los 5 días, que se disfrutarán a partir del día de nacimiento.

- **Permiso paternidad: 13 días naturales**

La Oficina será la encargada de informar de los días de disfrute del Permiso de Paternidad, a través de Información para Admón. de Personal-Control de Presencia. Automáticamente se genera un Certificado de cotizaciones que nos remitirán al domicilio personal, y que después nos permitirá tramitar en el INSS la prestación por paternidad.

En la nómina del mes siguiente a la suspensión de contrato (fórmula jurídica para el permiso de Paternidad de la Ley de Igualdad, la misma que para el permiso de Maternidad), se realizará el recobro de la prestación de paternidad, habilitándose en la Nómina el concepto de "Anticipo Prestación Paternidad".

*[Tenemos solicitado, y sabemos que Administración de Personal está evaluando y trabajando para resolverlo, el que se demore un mes el adeudo en nómina, para que no se produzcan nóminas negativas en caso de retrasos en el INSS]*



- **Préstamo sin interés**

Por nacimiento y adopción de hijos e hijas. Regulado en el Convenio Colectivo de Banca y en el Acuerdo BBVA de préstamos sociales. Es por 9 pagas y se debe justificar con la fotocopia del Libro de Familia. Se puede hacer desde e-spacio.

## 4.5 INNS

- **Alta recién nacido en la cartilla**

Con la tarjeta sanitaria de la Seguridad Social (del padre o de la madre en el caso de que ambos trabajen), el certificado de empadronamiento del bebé, fotocopia del Libro de Familia, acompañado del DNI, dan de alta a tu bebé en la Seguridad Social.

Posteriormente, con el documento de Afiliación, tendrás que acudir a tu Centro médico a solicitar la tarjeta sanitaria y asignación de pediatra.

- **Prestación Permiso de maternidad/paternidad**  
El Banco, de manera automática y una vez se le ha comunicado por el conducto de “datos personales”, nos remite un Certificado de cotizaciones. Los documentos que hay que presentar en el INSS son los siguientes: el citado certificado, fotocopia del DNI, del informe de maternidad, del Libro de Familia o certificación de la inscripción del hijo o hija en el registro civil, Resolución Judicial o Administrativa en caso de adopción o acogimiento, justificante del Banco con los 20 dígitos de la cuenta (hay que ser titular), el impreso de comunicación de datos al pagador (lo entregan allí mismo), fotocopia de la última Nómina y el impreso de solicitud de prestación por maternidad (lo tienes en nuestro Portal sindical y en nuestra Web [www.comfia.net/bbva](http://www.comfia.net/bbva)), también te lo puedes descargar de [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)> descargas> certificaciones/declaraciones> maternidad, u obtenerlo en la Delegación del INSS más próxima. Si el padre va a realizar una parte del permiso de maternidad/paternidad (las últimas 10 semanas o parte de éstas) se ha de notificar cuántas semanas va a disfrutar, para poder acceder a la prestación.
- **Permiso maternidad o paternidad a tiempo parcial**  
Si se va a realizar una parte del permiso de maternidad/paternidad a tiempo parcial (las últimas 10 semanas o parte de éstas), se debe de hacer constar, presentando la carta de acuerdo con el banco, al solicitar la prestación al INSS.
- **Prestación Permiso paternidad**  
Hay que presentar en el INSS los siguientes documentos: Certificado de cotizaciones del Banco, impreso de solicitud de prestación de paternidad (lo tienes en nuestro Portal sindical y en nuestra Web [www.comfia.net/bbva](http://www.comfia.net/bbva)), también te lo puedes

descargar de [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)> descargas> certificaciones/declaraciones> paternidad, u obtenerlo en la Delegación del INSS más próxima), fotocopia del DNI, del Libro de familia o certificación de la inscripción del hijo/a en el Registro Civil, Resolución Judicial o Administrativa en caso de adopción o acogimiento, justificante del Banco con los 20 dígitos de la cuenta (hay que ser titular) y el impreso de comunicación de datos al pagador (te lo entregan allí mismo).

#### 4.6 Administración de Hacienda

- Derogación de los hasta ahora vigentes: 100 € mensuales durante los 3 primeros años (solo tienen derecho las madres que trabajan) y 2.500 € por nacimiento.
- Derogación por parte del Gobierno de la prestación de los 2.500 € del cheque-bebé. Se suprime, a partir de enero de 2011 la prestación de los 2.500 € por nacimiento de hijo/a o adopción, por RD-Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público. Art. 7 Supresión de la prestación económica de pago único por nacimiento o adopción de hijo producido en 2010.
- Disposición adicional cuadragésima octava. Prestación económica de pago único por nacimiento o adopción de hijo producido en 2010: los nacimientos que se hubieran producido en 2010 y las adopciones que se hubieran constituido en dicho año, darán derecho a prestación económica por nacimiento o adopción, siempre que la inscripción en el Registro Civil se efectúe antes de 31 de enero de 2011, debiendo, en este último caso, solicitar antes de la citada fecha la percepción de la indicada prestación.



# Maternidad y paternidad



Estimada compañera, estimado compañero:

Esta Guía pretende ser un instrumento útil para padres y madres, para que el conocimiento de tus derechos te facilite, en la medida de lo posible, el desarrollo libre y feliz de tu maternidad o paternidad.

Esta segunda versión (la primera fue en Mayo 2009) de Noviembre 2010, la seguiremos completando con las mejoras legales, de acuerdos colectivos, o administrativas que se vayan produciendo, y con tus observaciones y aportaciones. Te pedimos que si adviertes cualquier apartado necesitado de modificación o mejora nos los comuniqués a [bbvaccOO@comfia.ccoo.es](mailto:bbvaccOO@comfia.ccoo.es).



Gracias, y buena suerte.