

CONCILIACIÓN EN BBVA

TODOS LOS PERMISOS, LICENCIAS Y OTRAS MEDIDAS A TU DISPOSICIÓN

para el año 2020

PERMISOS Y LICENCIAS DE CARÁCTER GENERAL

1

MATRIMONIO - PAREJA DE HECHO

15 días naturales en caso de que sea del propio trabajador/a. El día de la ceremonia de matrimonio/constitución pareja de hecho de ascendientes o descendientes hasta 3º grado de consanguinidad o afinidad.

2

DEFUNCIÓN, ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN U HOSTIPITALIZACIÓN DE FAMILIARES, INCLUIDO EL PARTO

2 días o 4 días si es necesario desplazamiento. Hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Defunción del cónyuge: 3 días, 5 días si hace falta desplazamiento. Defunción de descendientes: 5 días, 7 días si hace falta desplazamiento. Todos estos días hacen referencia a días naturales.

3

ACOMPAÑAMIENTO FAMILIARES A SERVICIOS DE ASISTENCIA SANITARIA

Hijos menores de 14 años. Familiares dependientes hasta 1º grado. La trabajadora o trabajador y la Empresa establecerán los mecanismos de compensación horaria.

PERMISOS Y LICENCIAS DE MATERNIDAD /PATERNIDAD

1

PREPARACIÓN AL PARTO Y TRÁMITES DE ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

Nacimiento: Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Adopción: Por el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y realización exámenes psicológicos y sociales.

2

NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR (PROGENITOR GESTANTE)

16 semanas ampliables por parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo/a (a partir del segundo/a). En caso de discapacidad, se amplía en 1 semana.

- 6 semanas del permiso son obligatorias, inmediatas y posteriores al parto y a jornada completa.
- Resto (10 semanas) voluntarias y podrán disfrutarse, por periodos semanales acumulados o interrumpidos hasta que el hijo/a cumpla 12 meses. Comunicación a la empresa con 15 días de antelación. Este periodo podrá disfrutarse en jornada parcial siempre que la reducción de jornada no sea inferior a la mitad de la misma. Se pueden ceder hasta 2 semanas al progenitor no gestante (año 2020)
- La baja médica durante el embarazo no supondrá, en caso alguno, una reducción de la duración del permiso de maternidad.
- Se puede empezar a disfrutar hasta 4 semanas antes de la fecha previsible de parto.
- El periodo de suspensión se podrá computar, a instancia de un progenitor u otro, a partir de la fecha de alta hospitalaria del recién nacido, excepto las 6 semanas posteriores al parto.
- En los casos de parto prematuro con falta de peso u hospitalización del recién nacido, por periodo superior a 7 días, la suspensión se ampliará en el mismo cómputo de días de hospitalización con un máximo de 13 semanas adicionales. (Aplicable a ambos progenitores)
- En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el permiso no se verá reducido, salvo que se solicite la reincorporación una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio. (Aplicable a ambos progenitores)

3

NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR (PROGENITOR NO GESTANTE)

12 semanas naturales, ampliables por nacimiento múltiple o discapacidad en 1 semana más por cada hijo/a.

- Las 4 primeras deben disfrutarse de forma ininterrumpida justo después del nacimiento.
- Resto (8 semanas en 2020) por periodos semanales o acumuladas, previo acuerdo, dentro de los 12 meses siguientes al nacimiento del hijo/a. Este periodo podrá disfrutarse en jornada parcial siempre que la reducción de jornada no sea inferior a la mitad de la misma.
- En caso de fallecimiento del progenitor gestante con independencia de que trabajara o no, 16 semanas.

4

HIJAS E HIJOS PREMATUROS QUE REQUIEREN HOSPITALIZACIÓN

Una hora de ausencia dentro de la jornada laboral, sin reducción de salario. Reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

- Pueden acceder un progenitor u otro, si ambos trabajan.
- El periodo de suspensión de contrato (permisos por nacimiento) se podrá computar, a instancia de un progenitor u otro, a partir de la fecha de alta hospitalaria del recién nacido, excepto las 6 semanas posteriores al parto.

5

ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO DE MENORES DE 6 AÑOS O MENORES DE EDAD CON DISCAPACIDAD

28 semanas totales entre ambos progenitores ampliables en 1 semana más para cada progenitor en caso de adopción múltiple (por cada hijo/a) o discapacidad.

- 6 semanas obligatorias a tiempo completo e ininterrumpidas para cada progenitor.
- 16 semanas de disfrute voluntario e ininterrumpido en los doce meses siguientes a la resolución. De este total cada progenitor puede disfrutar de un máximo de 10 semanas quedando el resto a disposición del otro progenitor.
- 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

LACTANCIA

1 hora de ausencia al trabajo que se podrá dividir en dos fracciones (en caso de parto múltiple se amplía una hora por cada hijo/a).

- Duración: hasta que el recién nacido cumpla 9 meses si ambos progenitores lo disfrutaran de forma asimétrica, con distinta duración y/o régimen.
- Duración: hasta que el recién nacido cumpla 12 meses si los dos progenitores lo disfrutaran con la misma duración y en régimen de reducción de jornada, con reducción salarial de los 9 a 12 meses, compensando económicamente la S.S. a uno de los dos progenitores

Alternativamente se podrá sustituir por un permiso de 15 días naturales a continuación del permiso de maternidad/paternidad, por hijo/a.

La concreción de cómo disfrutar este permiso corresponde a la trabajadora o al trabajador.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

1

FLEXIBILIDAD HORARIA

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.

2

ADAPTACIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES HASTA 12 AÑOS

Derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada, ordenación del tiempo y forma de prestación (incluido teletrabajo), mediante apertura de procedimiento negociador con la empresa debiendo obtener aceptación, propuesta alternativa o negación razonada objetivamente en un plazo no superior a 30 días.

3

REDUCCIÓN DE JORNADA

Por el cuidado directo de menores de 12 años o familiar, persona discapacitada o familiar, hasta 2º grado, que no pueda valerse por sí mismo.

- Se podrá reducir la jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario, desde 1/8 hasta 1/2 de la duración de la jornada.
- La concreción del horario y el periodo de disfrute corresponderá a la persona interesada, dentro de su jornada ordinaria.
- En caso de jornada partida, si es superior a 1h 30', 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.

Por el cuidado directo de algún menor de 18 años con enfermedad grave o cáncer.

- La reducción será de como mínimo el 50% de la jornada.
- La reducción de los ingresos producidos por la reducción se compensará con un subsidio a cargo de la mutua de trabajo.

4

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS

De una semana a un mes 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.
- Ampliable hasta 6 meses según casos excepcionales.
- Se puede solicitar de nuevo transcurrido un año del anterior.

Licencia de 1 mes sin sueldo, sin exposición de motivos.

- Se mantiene el alta en la SS.SS y no afecta a la antigüedad.
- Consultar condiciones con CCOO-BBVA.

5

EXCEDENCIAS

Por el cuidado de hijos e hijas menores:

- 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.
- Derecho de reserva del puesto de trabajo durante el 1er año. Será de 15 meses si la familia tiene consideración de numerosa general o 18 meses si es de categoría especial. Transcurrido este plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente en el mismo municipio. Si ambos progenitores ejercen su derecho con la misma duración y régimen la reserva se extenderá a 18 meses.

Por el cuidado de familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo:

- Duración máxima de 3 años.
- Derecho de reserva del puesto de trabajo durante el primer año. El resto de la excedencia hasta los 3 años, es de reserva del puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, pero no de plaza.

En ambos casos

- 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.

VACACIONES

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

CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO POR RAZON DE EMBARAZO

En caso de riesgo para la embarazada, se tendrá derecho a la asignación de un nuevo puesto de trabajo sin reducción de salario, mientras persista esta situación.

TRASLADOS

- Durante el embarazo y el periodo de lactancia el trabajador/a no podrá ser trasladado/a 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.

PROTECCIÓN ANTE EL DESPIDO

Será nulo el despido en los supuestos siguientes, salvo que se base en motivos distintos del embarazo o del ejercicio de los permisos:

- Durante las bajas médicas por riesgo durante el embarazo y enfermedades causadas como consecuencia del mismo, lactancia o parto.
- Durante el embarazo.
- Durante los permisos de maternidad, paternidad, adopción y acogimiento.
- Durante las excedencias por cuidado de hijas e hijos menores de 3 años y familiares que no se pueden valer.
- Durante el periodo de lactancia.
- Durante la reducción de jornada para cuidado de menores o de un familiar dependiente hasta 2º grado.
- Desde la finalización de los permisos de maternidad/paternidad y hasta transcurridos 12 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o guarda.

MEDIDAS DE APOYO ECONÓMICO

1

AYUDA FAMILIAR

- Para hijos/as entre 0-3 años: 508,06 € (2018)
- Para hijos/as entre 4-23 años: 299,20 € (2018)

Ambos se actualizan según Convenio de Banca.

- Para hijos/as con discapacidad: 2.300€, se percibe prorrateado mensualmente.

2

PRÉSTAMO SIN INTERESES (ANTICIPO NÓMINA)

(Hasta 9 mensualidades) En caso de matrimonio o pareja de hecho, nacimiento o adopción de hijos/hijas. También por divorcio, separación o nulidad.

3

PRÉSTAMO SOCIAL VIVIENDA

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.

4

TICKET GUARDERÍA

Supone una ventaja fiscal, al formar parte de la Retribución Flexible en BBVA.

CONTACTA

- ✓ TOÑI NIETO COLODRERO antonia.nieto@servicios.ccoo.es Secretaria Acción Sindical

- ✓ JULIA ANDRADE ARIAS julia.andrade@servicios.ccoo.es Comisión de Igualdad

- ✓ ANTOÑI HERNANDEZ MORENO antonia.hernandez@servicios.ccoo.es Comisión de Igualdad

- ✓ ISABEL GIL DELGADO isabel-gil@servicios.ccoo.es Comisión de Igualdad

... o con tu delegada o delegado más cercano