

## **Embarazo y Maternidad**

**¡¡Enhorabuena, futura mamá!!** El objetivo del presente documento es informarte de las medidas de protección, conciliación y procedimientos que Banco Sabadell ha aprobado y ha de aplicar ante las trabajadoras embarazadas, en período de lactancia y/o que tienen el cuidado de familiares hasta segundo grado.

Para cualquier duda, podéis consultar los documentos señalados (entre paréntesis) o a nuestra Secretaría de la Mujer de CCOO.

### **Protocolo para Personas Embarazada o en Período de Lactancia**

En cumplimiento de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y tras un largo proceso de reivindicación por parte de esta sección sindical, la Empresa estableció este protocolo dentro el tratamiento de los/las trabajadores/as de especial sensibilidad. Se puede consultar por la Intranet / People / Salud Laboral / Protocolos especial sensibilidad / PESME, del que hacemos un breve resumen:

**Deberá ser la propia mujer embarazada quien comunique al Servicio de Prevención** (Medicina del Trabajo - CPI 0085-0002), su condición de embarazada o de encontrarse durante el período de lactancia.

**Silla especial con mecanismo "sincro".** La persona embarazada puede solicitar una silla de este tipo durante el período de gestación. El uso de esta silla permite mantener con más facilidad una postura correcta durante el trabajo, y por tanto reduce el cansancio físico y evita problemas musculares.

Puede también solicitar un **reposapiés**. Favorece la postura correcta del cuerpo, reduciendo la tensión y el cansancio de las piernas, la espalda y el cuello.

**Estará contraindicada la presencia de la persona embarazada o en período de lactancia** en el puesto de trabajo cuando, como consecuencia de trabajos de obra o de mantenimiento, se detecten fuertes olores de cola, pinturas u otras sustancias químicas.

En los **Planes de Emergencias** de cada centro de trabajo, deberá haber una actuación específica para proteger a las mujeres embarazadas, garantizándose su correcta y segura evacuación.

**Deberá evitarse, en la medida de lo posible**, que las personas embarazadas o en período de lactancia:

- **Se desplacen dentro de la jornada laboral.**
- **Utilicen escaleras de mano o plataformas.**
- **Manipulen cargas manualmente.**

Asegurar que la persona embarazada se encuentre en todo momento acompañada. **No trabajar sola.**

**Durante el embarazo, la trabajadora no podrá ser obligada a cambiar de puesto de trabajo**, cuando este cambio implique un alejamiento de su domicilio.(AC)

**Cuando el trabajo que realice una mujer embarazada pueda poner en peligro su salud**, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo puesto de trabajo, sin reducción del salario, retornando al puesto anterior cuando finalice esta situación.(CCB,art.31)

### **Preparación al parto**

Permiso remunerado para asistir a cursos de preparación al parto, siempre que estos no puedan realizarse fuera del horario de trabajo. (CCB, art. 27.1)

## Maternidad

**Permiso por maternidad de dieciséis semanas sin interrupción**, ampliables en dos más en el supuesto de parto múltiple, por cada hijo o hija, a partir del segundo. Las seis semanas posteriores al parto las debe realizar forzosamente la madre. En el caso que ambos trabajen, la trabajadora podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de ella, salvo que en el momento de la incorporación al trabajo de ésta suponga un riesgo para su salud. En caso de muerte de la madre, el padre puede hacer uso de la totalidad, o de la parte que reste, del periodo de suspensión. (CCB, art. 27.2)

Para que el padre pueda hacer uso de una parte del permiso por maternidad, debe informar de esta circunstancia cuando se solicite la baja por maternidad a la seguridad social. También debe comunicárselo a la empresa. (RD 1251/2001)

Dicho permiso interrumpe el periodo de vacaciones, disfrutando el resto una vez concluido el descanso por maternidad, hasta el 31 de marzo del año siguiente, cuando el parto se haya producido durante el segundo semestre del año. (AC)

A petición del trabajador/a, el permiso de maternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. Si se opta por hacerlo a tiempo parcial, el periodo durante el que se disfrute del mismo se ampliará en función de la jornada de trabajo que se realice. El uso del permiso de maternidad en esta modalidad será, una vez acordado, ininterrumpido. (AC)

Durante este permiso, la empresa debe facilitar el acceso a las actividades formativas. (CCB, art. 27.5)

Siempre que sea posible y a petición de la trabajadora embarazada, la empresa le facilitará el traslado a un centro de trabajo cercano al domicilio, así como la flexibilización de los horarios para procurar unos desplazamientos seguros y no estresantes. (AC)

## Lactancia

Por la lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, la persona trabajadora tiene derecho a **la reducción de jornada de una hora**, con la posibilidad de dividirla en dos fracciones, utilizando una al principio y la otra al final de la jornada, o bien sustituir ese derecho por la reducción de una hora de trabajo al principio o al final de la jornada. Este permiso puede ser utilizado indistintamente por el padre o la madre en el caso que ambos trabajen. (CCB, art. 27.3) (AC)

**La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso lo realizará la persona trabajadora.** Esta debe preavisar a la empresa, con quince días de antelación a la fecha en que se reincorpora a la jornada ordinaria. (ET. Art.37.6)

**Se podrán acumular las horas** previstas por lactancia, que equivalen a **tres semanas**, a continuación del permiso por maternidad. (PH; AC)

**En caso de nacimiento múltiple** se amplía el permiso de lactancia en una hora diaria más por cada hijo, y en el supuesto que se acoja al permiso acumulado, éste será de **cuatro semanas**. (AC)

## Reducción de jornada

Se podrá pedir para el cuidado de **hijos menores de siete años**, discapacitados o para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos

Previo acuerdo con el Banco, la reducción de jornada prevista en el art. 27.4 del CCB, podrá ser inferior a  $\frac{1}{4}$  de la jornada y siempre que suponga **una reducción mínima diaria de la jornada de una hora. Se podrá concentrar en la libranza de sábados si así se solicita.**(AC)

No se verán afectados los préstamos solicitados con anterioridad, en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada. Sí se verán afectados los préstamos que se soliciten durante este período que estarán referenciados al nuevo salario bruto anual, a excepción de la adquisición de vivienda.(AC)

Se deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorpore a su jornada ordinaria. (CCB, art. 27.4)

Durante el uso de este permiso, la empresa debe facilitar el acceso a las actividades formativas. (CCB, art. 27.5)

### **Excedencia por cuidado de un hijo propio, por adopción o acogimiento (preadoptivo o permanente)**

**Por un periodo no superior a tres años, desde la fecha de nacimiento** o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento. Durante el primer año de excedencia se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, y durante el resto del tiempo se tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. El período de excedencia computa a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a asistir a cursos de formación. (CCB, art. 32.5)

Se podrá participar en convocatorias de traslados. (AC)

Durante el primer año, se continuará recibiendo las aportaciones correspondientes al plan de pensiones. (PPEBS)

Se mantendrán las condiciones financieras y de préstamos vigentes en el momento de coger dicha excedencia. Se tendrá derecho a percibir el economato y la ayuda escolar de hijos, que se le abonará a su reingreso. (AC)

### **Excedencia por cuidado de un familiar**

**Se amplía hasta tres años** la excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo, establecida en el art. 32.5 del CCB, para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos y no realicen una actividad retribuida. El período de excedencia computa a efectos de antigüedad y la persona tendrá derecho a asistir a cursos de formación. (AC)

Se mantendrán las condiciones financieras y de préstamos vigentes en el momento de coger dicha excedencia. Tendrá derecho a percibir el economato, que le será abonado a su reingreso. Podrá participar en convocatorias de traslados (AC)

### **Acompañamiento asistencia sanitaria**

**Permiso no retribuido** para acompañar a los servicios de asistencia sanitaria a los hijos menores de ocho años o a personas mayores de primer grado de consanguinidad y/o afinidad que no puedan valerse por sí mismas. (CCB, art. 27.6)

### **Enfermedad grave, accidente o hospitalización de familiares hasta segundo grado**

**Licencia retribuida de dos días naturales.** Dos días más si se ha de pernoctar fuera de la localidad (CCB, art. 27,1d)

Se podrá pedir la **reducción de una hora diaria retribuida, por el periodo máximo de dos meses**, para el cuidado de **hijos menores de seis años**, que por enfermedad o accidente muy grave, necesiten de hospitalización. (AC)

**En el caso de que los hijos deban permanecer hospitalizados antes de la finalización del permiso de maternidad, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del lugar de trabajo durante una hora retribuida**, mientras dure la hospitalización. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo como mínimo de una hora, con la disminución proporcional del salario. Idénticos derechos se tendrán en los supuestos de adopción y acogimiento preadoptivo o permanente. (AC)

También en estos casos, el permiso de maternidad podrá computarse, a instancias de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria del recién nacido. Se excluye de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de uso obligatorio para la madre. (ET, art. 48.4)

### Permisos especiales no retribuidos

El personal con más de dos años de servicio efectivo en la empresa tendrá derecho a permisos especiales no retribuidos de **entre una semana y seis meses**, con reingreso automático en la misma plaza, manteniéndoles las condiciones financieras y préstamos vigentes al coger dicho permiso, previa solicitud con un mes de antelación, para los supuestos siguientes:

1. **Para estudios** (se podrá solicitar sólo una vez cada dos años).
2. **Por adopción internacional o por sometimiento a técnicas de reproducción asistida.**
3. **Por accidente y/o enfermedad grave que requiera hospitalización o acompañamiento de parientes** hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
4. **Por asuntos personales** (se podrá solicitar sólo una vez cada dos años).

En los casos 2 y 3 no será necesario el período previo de carencia de antigüedad y se podrá pedir con sólo una semana de antelación. (AC)

### Flexibilidad horaria

Con la finalidad de ayudar en lo posible a la plantilla en la conciliación de su vida personal y familiar con la laboral, **salvadas las necesidades del servicio**, la empresa establecerá medidas de flexibilidad horaria, para cubrir las necesidades de quienes tengan a su cargo **hijos menores de siete años**, o deban atender a familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, discapacitados o mayores de 65 años. (AC)

**Se tendrán en cuenta las necesidades especiales del personal que tiene hijos con discapacidad psíquica, física o sensorial** a las que se les tiene que garantizar, como mínimo, una flexibilidad horaria que les permita conciliar los horarios de los centros de educación especial u otros centros donde el hijo o hija reciba atención, con el horario laboral, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio. (AC)

## Cuadro de parentesco

	Consanguinidad	Afinidad
1r. grado	Hijos y padres	Suegros, yernos y nueras
2n grado	Abuelos, nietos y hermanos	Abuelos de la pareja, cuñados y consuegros
3r. grado	Bisabuelos, bisnietos, tíos y sobrinos	Tíos y sobrinos de la pareja

## Abreviaciones

AC	Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida familiar y personal con la laboral de 16-12-2005
CCB	XX Convenio Colectivo de Banca
ET	Estatuto de los trabajadores
PH	Pacto de Homologación de Condiciones Sociolaborales
PPEBS	Reglament del Pla de Pensions del Grup Banc Sabadell
RD	Real Decret

**PUEDES CONTACTAR CON CC.OO. EN:**

<http://bs.comfia.net>

### Secretaría de la Mujer

[sabadellmujer@comfia.ccoo.es](mailto:sabadellmujer@comfia.ccoo.es)

### Sabadell

Plaza Catalunya, 1, 7ª planta - 08201 SABADELL  
Tel. 937289376 - Fax 937262974

CPI: 0901-0105

[cco0901@bancsabadel.com](mailto:cco0901@bancsabadel.com)

### Barcelona

Padilla, 238 - 08013 BARCELONA  
Tel. 934462108 - Fax 934462109

CPI: 0305

[Ccoobcn@sabadellatlantico.com](mailto:Ccoobcn@sabadellatlantico.com)

### Madrid

Embajadores, 159 - 28045 MADRID  
Tel. 915178124 - Fax 914739640

CPI: 3596

[ccoomadrid@sabadellatlantico.com](mailto:ccoomadrid@sabadellatlantico.com)

### Oviedo

Fruela, 11, 4ª planta - 33007 OVIEDO  
Tel. 985968054 - 627008915

CPI: 3534-753

[herrero@comfia.ccoo.es](mailto:herrero@comfia.ccoo.es)