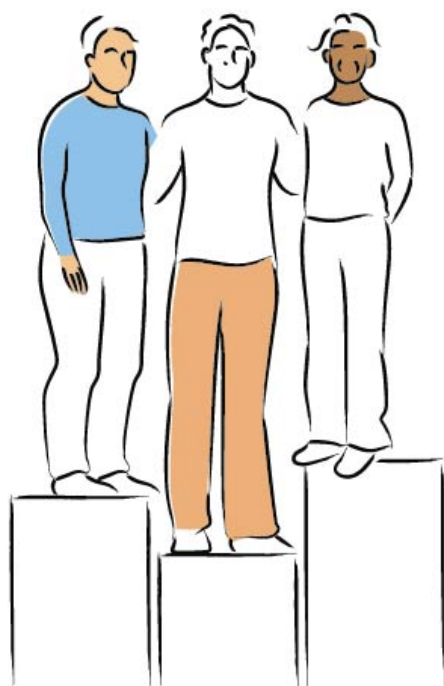


Guía rápida de medidas de conciliación en Banco Sabadell



IGUALDAD · EQUIDAD



PERMISOS Y LICENCIAS DE CARÁCTER GENERAL

1. Matrimonio / pareja de hecho

- Permiso retribuido
- 15 días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho de la persona trabajadora, a contar desde el día siguiente hábil a la celebración de la ceremonia.
- El día de la ceremonia de matrimonio o constitución de pareja de hecho de ascendientes, descendientes y colaterales hasta 3º grado de consanguinidad o afinidad.

2. Defunción, accidente, enfermedad grave, intervención quirúrgica con o sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.

- Permiso retribuido
- 2 días laborables, ampliables a 4 si es necesario desplazamiento que obligue a pernoctar fuera de su localidad
- Por fallecimiento de cónyuge 3 días laborables, que podrán ampliarse a 5 cuando se tenga que pernoctar fuera de la localidad
- Por fallecimiento de descendientes 5 días

3. Mudanza (incluso las realizadas dentro de la misma localidad).

- Permiso retribuido
- 2 días laborables
- 3 días laborables si la mudanza se realiza a o desde localidades situadas fuera de la península.

4. Acompañamiento de familiares (hijos/as menores de 16 años o mayores de 1º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos) a servicios de asistencia sanitaria.

- Permiso no retribuido
- Por el tiempo indispensable para la visita sanitaria
- Se acordarán mecanismos de compensación horaria



PERMISOS Y LICENCIAS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

1. Preparación al parto y trámites de adopción y acogimiento

- Permiso retribuido
- Nacimiento: por el tiempo indispensable para la realización de los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto
- Adopción: por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones de información, preparación y realización de exámenes psicológicos y sociales.

2. Permiso por nacimiento

Durante 2020

- La madre biológica: 16 semanas, ampliables en 2 más en el supuesto de parto múltiple, por cada hijo o hija, a partir del segundo y en el supuesto de discapacidad del nacido/a.
- Las 6 semanas posteriores al parto son de disfrute obligatorio para la madre.
- El otro progenitor/progenitora: 12 semanas de las cuales las 4 primeras son obligatorias tras el nacimiento. El resto podrán disfrutarse hasta que el recién nacido/a cumpla 12 meses.
- Semanas no obligatorias: La madre puede ceder al otro progenitor para su disfrute hasta 2 semanas del periodo de suspensión no obligatorio, bien de forma simultánea o sucesiva con el suyo.

A partir de enero de 2021

- Ambos progenitores/progenitoras: 16 semanas, ampliables en 2 más en el supuesto de parto múltiple, por cada hijo o hija, a partir del segundo y en el supuesto de discapacidad del nacido/a.
- Las 6 semanas posteriores al parto son obligatorias para ambos.
- Semanas no obligatorias: No son transferibles y podrán disfrutarse, a voluntad de los progenitores, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto, hasta que el/la menor cumpla los 12 meses.

Particularidades generales:

- Partos múltiples y nacimiento de hijo/hija con discapacidad: La suspensión del contrato se incrementará dos semanas a repartir, una por cada uno de los progenitores, en el caso de familias de dos progenitoras/progenitores. En las familias monoparentales, disfrutarán de las dos semanas.
- La madre biológica podrá anticipar hasta 4 de las semanas no obligatorias para disfrutarlas antes del parto.
- Las semanas de suspensión no obligatorias podrás disfrutarlas a jornada parcial previo acuerdo con el Banco lo que ampliará proporcionalmente la duración del permiso según el porcentaje de jornada que se realice. El disfrute del permiso a jornada parcial será ininterrumpido y sólo podrá modificarse por nuevo acuerdo motivado por causas de salud propias o del menor. Tendrás que comunicar tu decisión al banco con 15 días de antelación como mínimo.
- En los casos de parto prematuro con falta de peso, o que el/la neonato/a precise hospitalización a continuación del parto durante un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como dure la hospitalización, con un máximo de trece semanas adicionales. Adicionalmente, y en el caso de nacimiento de neonatos con peso inferior a 1.500gr., el permiso de nacimiento se ampliará en dos semanas más previa presentación del correspondiente informe médico ante la Seguridad Social. Si dicho peso se encuentra entre 1.500 g. y 2.200 g., se presentará informe médico ante la Seguridad Social y será el Equipo de Valoración Específica quien determine el tiempo adicional de permiso maternal.
- Durante este permiso, el Banco, siempre y cuando tú lo solicites, al correo electrónico OAE@bancsabadell.com, debe facilitarte el acceso a las actividades formativas de BSCampus. En el caso de acciones formativas presenciales, si se produjera un accidente in itinere o en el centro de formación, este no estaría cubierto por la mutua de accidentes.
- Si ambos trabajáis en el Banco, éste podría limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

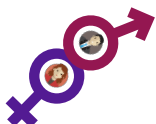
3. Permiso por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

- La suspensión del contrato es personal e intransferible y tendrá una duración de 16 semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora.
- En los casos de acogimiento o adopción múltiple, se ampliará en 2 semanas por cada hija/hijo a partir del segundo y una para cada progenitor. En caso de familias monoparentales el/la progenitora disfrutará de las 2 semanas.
- También se ampliará en el mismo plazo en el caso de adopción, guarda o acogimiento de menores con discapacidad.
- Las primeras 6 semanas deberán ser a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida y deberán disfrutarse inmediatamente después de la resolución judicial o de la decisión administrativa.
- Las 10 semanas restantes se podrán coger en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa. Este periodo puede ser a tiempo parcial o a jornada completa, previo acuerdo entre el Banco y tú.

- Si se trata de una adopción internacional, y es necesario que te desplaces previamente al país de origen, puedes iniciar el permiso hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Si transcurrido dicho periodo no hubieras obtenido la correspondiente resolución judicial o administrativa, la seguridad social podrá suspenderte cautelarmente el percibo de la prestación hasta el momento en que aquella se produzca.
- Deberás comunicar al Banco con 15 días de antelación como mínimo cómo vas a disfrutar de tu periodo de suspensión no obligatorio (las 10 semanas).
- En el supuesto que ambos progenitores trabajéis en el Banco, éste podría limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
- En caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de menores de 9 meses, puedes disfrutar del permiso para el cuidado del lactante en los mismos términos y con los mismos trámites que para los supuestos de nacimiento.

4. Permiso para el cuidado del lactante.

- Tanto la madre biológica como el otro progenitor/a pueden reducir su jornada en 1 hora diaria, con la posibilidad de dividirla en dos fracciones de media hora, utilizando una al principio y otra al final de la jornada.
- También se pueden acumular las horas previstas para este permiso en 15 días laborales (modificación introducida en el XXIV Convenio Colectivo de Banca).
- Puede disfrutarse antes de que el bebe cumpla 9 meses
- En caso de nacimiento múltiple, el permiso se amplía en 1 hora diaria por cada hijo/a, y si se acumulan las horas, el permiso será de 4 semanas si son dos los recién nacidos y se incrementará en 15 días naturales más por cada hijo/a a partir del tercero.
- A partir de que el bebe cumpla 9 meses, y hasta que cumpla 12, si los dos progenitores trabajan, se puede solicitar una reducción de jornada de media hora diaria por ambos progenitores.



MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

1. Flexibilidad horaria.

- Pueden solicitarla las personas trabajadoras que tengan a su cargo descendientes menores de 12 años o mayores ascendientes dependientes.

2. Adaptación de la jornada.

- Puede solicitarse la adaptación de la duración y distribución de la jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluido el teletrabajo para hacer efectivo el derecho a conciliar la vida laboral y familiar.
- Las adaptaciones solicitadas deben ser razonables y proporcionadas.
- Si la adaptación de la jornada se solicita para cuidado de hijos/as, puede realizarse dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años.
- Una vez hecha la solicitud, la empresa abre un procedimiento negociador, debiendo obtener respuesta de aceptación, alternativa o negación razonable objetivamente en un plazo no superior a 30 días.

3. Reducción de jornada.

- Para el cuidado de menores de 12 años, persona discapacitada a su cargo o familia hasta el 2º grado que no pueda valerse por sí mismo/a.
- La reducción ha de ser diaria, con disminución proporcional del salario.
- Se puede reducir desde un mínimo de 1/8 hasta la mitad de la jornada.
- La concreción del horario y el período de disfrute corresponde a la persona trabajadora dentro de su jornada.
- En caso de jornada partida, es superior a 1h y media, se podrá realizar la jornada continua.

- Debe preavisarse a la empresa con 15 días de antelación al inicio y con 15 días de antelación al fin de la reducción.
- Para el cuidado directo de menores de 18 años con enfermedad grave o cáncer:
 - La reducción será como mínimo del 50% de la jornada.
 - La reducción de los ingresos producidos por esta medida se compensará con un subsidio a cargo de la mutua de trabajo, que cubrirá hasta el 100% del salario.

4. Permiso especial no retribuido.

- Puede solicitarlo el personal con más de dos años de antigüedad y servicio efectivo en la empresa.
- Duración: de 1 semana a 6 meses.
- Si se solicitó por un período inferior a 6 meses, se podrá prorrogar hasta dicho límite en caso de necesidad. Igualmente se puede reincorporar antes de la fecha inicialmente indicada siempre que lo solicites con 1 mes de antelación.
- Reingreso automático en la misma plaza, con las mismas condiciones financieras y de préstamos vigentes al iniciarse el permiso.
- Solicitud con 1 mes de antelación.
- Este permiso no puede solicitarse más de 1 vez cada dos años.
- Este período de suspensión no computa a efectos de antigüedad.
- Para los siguientes supuestos:
 - a) Estudios. Sólo puede solicitarse una vez cada dos años.
 - b) Asuntos personales. Igualmente una vez cada dos años.
 - c) Para adopción internacional, sometimiento a técnicas de reproducción asistida o problemas en el embarazo del cónyuge. En estos casos se elimina el requisito de los dos años de antigüedad en la empresa y podrá solicitarse con solo una semana de antelación.
 - d) Por accidente y/o enfermedad grave que requiera hospitalización, o acompañamiento en la asistencia médica de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Se elimina también en este supuesto el requisito de los dos años de antigüedad en la empresa y se puede solicitar con solo 1 semana de antelación.
 - e) Por ser víctima de violencia de género. En este caso el permiso será extensible hasta los 18 meses, por períodos de 6 meses. Se elimina aquí también el requisito de los dos años de antigüedad en la empresa, y se puede solicitar con 1 semana de antelación.

5. Excedencias para el cuidado de hijos e hijas menores de 3 años, o de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

- El período de duración no puede ser superior a 3 años a partir del nacimiento o resolución judicial o administrativa en caso de adopción.
- Derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el 1º año, o durante 15 meses si la familia tiene la consideración de numerosa general, o durante 18 meses si es de categoría especial.
- Transcurrido ese plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente en el mismo municipio.
- Se puede disfrutar de manera fraccionada.
- El período de excedencia será computable a efectos de antigüedad.
- Se tendrá acceso a formación online y a la consulta e inscripción de vacantes internas.
- Se tiene derecho a percibir la ayuda escolar, que se cobrará en el momento del reingreso.
- Transcurridos los 3 años de duración máxima de esta excedencia, la persona trabajadora puede acceder a la excedencia voluntaria.

6. Excedencia voluntaria.

- Antigüedad superior a 1 año en la empresa.
- Plazo mínimo de 4 meses y máximo de 5 años.
- Sólo podrá ejercerse transcurridos 4 años desde la finalización de la anterior excedencia voluntaria.
- Sólo se conserva un derecho al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que se produjeran en la empresa.



TRASLADOS

- No podrán ser trasladadas, sin mediar su consentimiento, las personas en situación de embarazo, lactancia o reducción de jornada por cuidado de hijos/as o de familiares dependientes de primer grado.
- Se tendrán en cuenta las necesidades de conciliación.
- El banco pondrá todos los medios a su alcance para llevar a cabo, siempre que sea posible, una política de acercamiento del lugar de trabajo al domicilio del personal, especialmente aquel con menores de 8 años a su cargo, o con personas que por edad, discapacidad o enfermedad no puedan valerse por sí mismas y no desempeñen actividad retribuida.



PROTECCIÓN ANTE EL DESPIDO

Será nulo el despido en los siguientes supuestos, 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 de la lactancia o el parto.
- Durante el embarazo.
- Durante los permisos de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.
- Durante las excedencias por cuidado de hijas e hijos menores de 3 años y familiares que no se puedan valer.
- Durante el permiso por cuidado del lactante.
- Durante la reducción de jornada para cuidado de menores o de un familiar dependiente hasta segundo grado.
- Desde la finalización de los permisos de maternidad/paternidad y hasta transcurridos 12 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o guarda.

