



GUÍA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD PARA LA PLANTILLA DEL GRUPO BANCO SABADELL



"PARA LA CONCILIACIÓN ES
FUNDAMENTAL CAMBIAR
MENTALIDADES, NO SÓLO
LEYES. LA CONCILIACIÓN
NO ES SÓLO DE LA MUJER"

Notas de la guía.

Encontrarás en el texto diferentes accesos a páginas web. Si has impreso esta guía en papel, accede a ellos a través de la versión digital que encontrarás en la versión digital en: www.ccoo-servicios.es/bs/ . El logo es propiedad de CCOO. Las imágenes que se han utilizado como ilustración en esta guía pertenecen al colectivo Waitala, comunicación ética

CCOO grupo Banco Sabadell no podemos hacernos responsables de las modificaciones que diferentes organismos puedan realizar sobre la legislación actual, el cambio de documentación, informes, plantillas y formularios administrativos que aparecen en esta guía, así como modificaciones que pudieran llegar a aplicarse en el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de Banca, así como en las distintas normativas que Banco Sabadell tiene publicadas en la intranet y las modificaciones que pudieran haber en los canales de comunicación de Banco Sabadell con la plantilla.

Estimadas compañeras y compañeros:

Nuestra Sección Sindical ha elaborado esta guía en la que te detallamos los diferentes pasos y gestiones que comportan el nacimiento, adopción o acogimiento de un nuevo hijo o hija tanto en el Grupo Banco Sabadell, como en los diferentes Organismos Públicos (Seguridad Social, AEAT, Ayuntamiento, etc.).

También encontrarás las medidas de conciliación a las que te puedes acoger: modalidades de lactancias, excedencias, reducciones de jornada, etc.

Con esta guía, queremos contribuir a dar respuestas a las dudas que siempre aparecen ante esta situación y que afectan tanto al colectivo de mujeres como a los futuros padres.

Si necesitas alguna aclaración o consulta puedes ponerte en contacto con la persona responsable en materia de igualdad de tu territorio a través del correo:

Madrid, Castilla-La Mancha y Castilla y León: Olga Olivares
oolivares@bancsabaddell.com

Catalunya, Aragón, Baleares y Canarias: Gabriella Mathews
GMathews@bancsabaddell.com

Centros Corporativos y Filiales: Cristina Lorenzo
LorenzoC@bancsabaddell.com

Andalucía: Chus Plaza
maría.Plaza@bancsabaddell.com

Valencia y Castellón: Amparo Ferrer
AFerrer@bancsabaddell.com

Alicante: Sabina Hernández
HernandezSabina@bancsabaddell.com

Murcia: Paqui Martínez
FMartínezC@bancsabaddell.com

Navarra: Rocío Belver
BelverR@sabadellguipuzcoano.com

Euskadi: Silvia Molinero
SMolinero@sabadellguipuzcoano.com

Galicia y Asturias: Mónica Mazaira
MMazaira@sabadellgallego.com

Esperamos que te sea muy útil,

1. EL EMBARAZO

- 1.1 Protocolo BS para mujeres embarazadas y lactantes
- 1.2 Protección a la maternidad y la lactancia
- 1.3 Preparación al parto
- 1.4 Incapacidad temporal antes del parto, baja por riesgo durante el embarazo

2. EL NACIMIENTO

- 2.1 Suspensión del contrato por nacimiento
- 2.2 Trámites
 - a) Trámites en el Registro Civil
 - b) Trámites en el Centro de Atención Primaria I o Mutua de Accidentes
 - c) Trámites en Banco Sabadell
 - d) Trámites en la Seguridad Social
 - e) Trámites en el Centro de Atención Primaria II
 - f) Trámites en la Agencia Tributaria
- 2.3 Permiso por cuidado del lactante
- 2.4 Prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante
- 2.5 Vacaciones

3. LA ADOPCIÓN Y EL ACOGIMIENTO

- 3.1 Licencias y permisos
 - a) Licencia retribuida para trámites oficiales previos
 - b) Permiso especial no retribuido
- 3.2 Suspensión del contrato por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.
- 3.3 Permiso por cuidado del lactante
- 3.4. Prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante
- 3.5 Vacaciones

4. LA VUELTA AL TRABAJO Y LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN BS

- 4.1 Excedencias
- 4.2 Reducción de jornada
 - a) Reducción de jornada no retribuida
 - b) Reducción de jornada retribuida
 - c) Reducción de jornada retribuida por cuidado de menores afectos a enfermedades graves
- 4.3 Flexibilidad horaria
- 4.4 Traslados
- 4.5 Acompañamiento Asistencia Sanitaria
- 4.6 Ayuda Escolar
- 4.7 Retribución variable
- 4.8 Deducción de maternidad por gastos de custodia de menores de tres años en guarderías o centros de educación infantil autorizados

ANEXOS

1. EL EMBARAZO

1.1 PROTOCOLO BS PARA MUJERES EMBARAZADAS Y LACTANTES (ver anexo)

Es importante que comuniques tu embarazo al Servicio de Prevención, Medicina del Trabajo mediante correo electrónico: servmed3@bancsabadell.com con copia a tus responsables superiores de departamento/oficina y de RRHH, ya que la empresa deberá tomar las medidas preventivas oportunas para adecuar tu puesto de trabajo a tu nueva situación:

- Si no dispones de silla con sincro, puedes solicitar silla especial con mecanismo “sincro” y reposapiés, que favorecen la postura.
- Está contraindicada tu presencia en el puesto de trabajo cuando por obras o mantenimiento se detecten fuertes olores de cola, pinturas u otras sustancias químicas. Si se da el caso, ponte en contacto con el Departamento de Salud Laboral del Banco para informar de esta situación y que actúe en consecuencia.
- Debes evitar en la medida de lo posible desplazamientos dentro de la jornada laboral, utilizar escaleras y manipular cargas manualmente.
- Debes estar acompañada en todo momento. No puedes quedarte sola en la oficina.

1.2 PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA

Si el trabajo que realizas puede poner en peligro tu embarazo, según prescripción facultativa, tendrás derecho a que se te asigne un nuevo trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, y regresando a tu puesto anterior una vez finalice dicha situación.

Durante tu embarazo y la lactancia de tu bebé menor de nueve meses, no podrás ser trasladada, desplazada en comisión de servicio, ni cambiada de puesto de trabajo, que implique un alejamiento de tu domicilio.

Siempre que sea posible y a petición tuya, el Banco te facilitará el traslado temporal a un centro de trabajo cercano a tu domicilio, así como la flexibilización de los horarios para procurar que tus desplazamientos sean seguros y no estresantes.



1.3 PREPARACIÓN AL PARTO

Tienes derecho a ausentarte del trabajo, mediante licencia retribuida para la realización de tus exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

1.4 INCAPACIDAD TEMPORAL ANTES DEL PARTO, BAJA POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Si no te encuentras bien para trabajar durante el embarazo y tienes que coger una baja antes del parto, puede ocurrir:

- Que tu médico te dé la baja por incapacidad temporal común: cobrarás el 100% de tu salario de convenio y el 100% de tus complementos personales.
- Que tu médico considere que tu dolencia viene motivada por el puesto de trabajo y te remitirá a la mutua de accidentes que el banco tenga en tu provincia para que te dé la baja por riesgo laboral: cobrarás el 100% de tu salario de convenio y el 100% de tus complementos personales.
- Que tu baja venga motivada por riesgo durante el embarazo: cuando debiendo cambiar de puesto de trabajo, por influir éste negativamente en tu salud o en la del feto, a otro compatible con tu estado, dicho cambio no resulte posible o no pueda exigirse por motivos justificados, se produce una suspensión temporal de contrato y es la Mutua o la Seguridad Social quien te reconoce una prestación económica por el 100% de tu base de cotización. (ver anexo)

2. EL NACIMIENTO

2.1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO

Desde 1 de abril de 2019 hasta 31 de diciembre de 2019

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. Las 6 semanas posteriores al parto las debes disfrutar tú obligatoriamente.

El otro progenitor/progenitora: 8 semanas de las cuales las 2 primeras son obligatorias tras el nacimiento. El resto podrán disfrutarse hasta que el recién nacido cumpla 12 meses.

Semanas no obligatorias: La madre puede ceder al otro progenitor para su disfrute hasta 4 semanas del periodo de suspensión no obligatorio, bien de forma simultánea o sucesiva con el tuyo. En este supuesto, tendréis que presentar ante la Seguridad Social la solicitud correspondiente **(ver anexo)**.

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. Las 6 semanas posteriores al parto las debes disfrutar tú obligatoriamente.

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 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 tuyo. En este supuesto, tendréis que presentar ante la Seguridad Social la solicitud correspondiente **(ver anexo)**.

A partir del 1 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. 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: 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.
- Discapacidad de hijo/hija en el nacimiento: La suspensión del contrato se incrementará dos semanas más, una para cada progenitor/progenitora.
- 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 **(ver anexo)**. 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 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 1.500 g., 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.
- Durante el permiso de nacimiento, te beneficiarás de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que tengas derecho.

2.2. TRÁMITES

a) Trámites en el Registro Civil

La promoción de la inscripción del nacimiento en el Registro Civil podrá iniciarla:

- La dirección del hospital, clínica o centro sanitario.
- El personal médico o sanitario que haya atendido el parto, cuando éste haya tenido lugar fuera del centro sanitario.
- Las madres y/o los padres.
- Familiares próximos o, en su defecto, cualquier persona mayor de edad presente en el lugar del alumbramiento al tiempo de producirse.

Plazos:

- 72 horas desde el nacimiento si el promotor es el centro hospitalario.
- Hasta 10 días, si es iniciada por los padres, madres o familiares.
- Hasta 30 días, cuando se acredite justa causa.

La documentación que debes aportar es:

- DNI de las/los progenitores. Si no consta el domicilio actual hay que llevar certificado de empadronamiento.
- Libro de Familia. Si no dispones de libro de familia por no haber vínculo matrimonial previo, la gestión tiene que hacerla la madre con su pareja para poder tramitar el libro de familia en el registro y hacer la inscripción del niño o niña.
- Parte médico de alumbramiento facilitado por el hospital. El registro se queda con este documento por tanto, si quieres copia, recuerda hacerla antes.

El Registro Civil comunica automáticamente la inscripción al Ayuntamiento correspondiente. Pero, dado que esta comunicación puede demorarse, si por cualquier circunstancia urge el empadronamiento, puedes hacerlo directamente en tu Ayuntamiento.

En caso de familia numerosa, puedes tramitar el carné correspondiente telemáticamente o presencialmente a través de la Consejerías de Asuntos Sociales de las Comunidades Autónomas.

b) Trámites en el Centro de Atención Primaria o Mutua de Accidentes

Si estuviste de baja por incapacidad temporal antes del parto, tienes que solicitar el alta por esta contingencia en el mismo servicio médico que concedió la baja.

c) Trámites en Banco Sabadell

La persona responsable de tu unidad tiene que solicitar la suspensión del contrato por nacimiento a través del portal de gestión de RRHH:

[People/Gestión RRHH/Gestión de mi equipo/Absentismos/Solicitud de Maternidad/Paternidad](#)

Tú le tienes que facilitar la siguiente documentación para adjuntar al trámite:

- Una fotocopia del libro de familia actualizado.
- Dos ejemplares del modelo 145-Comunicación de datos al pagador. **(ver anexo)**

BS cumplimentará el certificado de empresa y lo enviará junto con una copia del modelo 145 a la persona que dio de alta el trámite, o a tu correo electrónico si así se especifica en el mismo.

El Banco garantiza que, durante la suspensión de tu contrato, tu percepción económica anual será igual al 100% de tu Salario Asignado Anual. Por tal motivo, durante la suspensión el INSS te abonará la prestación correspondiente y el Banco seguirá confeccionando la nómina en los siguientes supuestos:

- Para complementar tu prestación en aquellos casos donde ésta sea inferior al 100% de tu SAA con el concepto "I08.COMPLEM.MATER/PATER", el cual tiene en cuenta el prorrateo de las pagas extras.
- Retención de IRPF por retribución en especie del seguro de vida colectivo y préstamos.
- Cotización Tickets Restaurantes.
- Aportación al Plan de Pensiones por el bruto mensual más la parte correspondiente del prorrateo de paga extra.
- Aportación anual al Plan de Pensiones.
- Pagos BS Flex: Seguro Salud, guarderías, etc.

También tienes que dar de alta al bebé en tus datos personales a través del [People/Gestión RRHH/ Datos Personales/Datos Familiares](#). Si no tienes acceso a la extranet, envía correo con los datos a OAE@bancsabadell.com para que sean ellos quienes modifiquen tus datos familiares.

d) Trámites en la Seguridad Social

Si dispones de DNI Electrónico, certificado digital o la contraseña Cl@ve, puedes acceder a <https://sede.seg-social.gob.es/wps/portal/sede/sede/Ciudadanos/Familia> para:

- Dar de alta en la asistencia sanitaria pública al bebé: Sólo tienes que teclear el nombre, apellidos y sexo del recién nacido, sin aportar ningún documento.
- Solicitar tu prestación por nacimiento: Sólo pedirán documentación si es imprescindible. Se encargan ellos directamente de obtener la información necesaria del Registro Civil y de la empresa. La resolución de la solicitud te la darán en el mismo momento.

Si no dispones de acceso electrónico a la Seguridad Social, tendrás que realizar lo siguientes trámites:

- Inscribir al bebé en tu tarjeta sanitaria o en la de tu pareja. Te darán dos cartillas, una para el centro de atención primaria y otra para ti.
- Solicitar la prestación de maternidad.

La documentación que tienes que aportar es:

- Impreso cumplimentado de solicitud de prestación de nacimiento. **(ver anexo)**.
- DNI, el tuyo y el de tu pareja.
- Tarjeta sanitaria donde se vaya a inscribir al bebé.
- Libro de familia.
- Certificado de empresa.

Al cabo de unos días recibirás por correo la resolución de la prestación aprobada por la Tesorería General de la Seguridad Social donde se especifica el importe diario que cobrarás y la duración de la prestación.

e) Trámites en el Centro de Atención Primaria

Tienes que volver al centro de atención primaria con las 2 cartillas de asistencia sanitaria selladas por la Seguridad Social para que os asignen pediatra.

f) Trámites en la Agencia Tributaria

Tienes derecho a percibir una Deducción por Maternidad por hijas/hijos menores de 3 años de hasta 1.200€ anuales por cada uno de ellos.

Esta deducción se podrá hacer efectiva mediante el modelo 140 **(ver anexo)**, solicitando transferencia bancaria de 100€ mensuales por cada hija/hijo o aplicando la deducción en tu declaración anual del IRPF.

Si optas por la deducción anticipada mensual de 100€ mediante transferencia, puedes solicitarla de manera telemática a través de la sede electrónica de la web de la Agencia Tributaria, telefónicamente en el número 901 200 345, o presencialmente en las delegaciones de la Agencia Tributaria.

La percepción de la deducción de forma anticipada no minorará la cuota diferencial del impuesto.

Si solicitas excedencia por cuidado de menores de 3 años, no tendrás derecho a esta deducción mientras dure la misma.

2.3. PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE

Por el cuidado del lactante menor de nueve meses, tanto la madre biológica como el otro progenitor, tienen derecho a la reducción de jornada de una hora, con la posibilidad de dividirla en dos fracciones, utilizando una fracción al principio de la jornada y la otra al final.

Las horas previstas para este permiso se pueden acumular y disfrutar durante 21 días naturales, a contar desde la finalización de la suspensión del contrato por nacimiento.

En caso de nacimiento múltiple se amplía el permiso en una hora diaria más por cada hija/hijo y en el supuesto que se acumulen las horas, el permiso será de 4 semanas si son dos los recién nacidos. Se incrementará 15 días naturales más por cada hija/hijo a partir del tercero.

Este permiso por lactancia se debe solicitar a través de la intranet o extranet, entrando en **People/Gestión RRHH/Gestiones personales/Notificación de absentismos o vacaciones/Clase de absentismo: lactancia acumulada o lactancia diaria**.

Si no tienes acceso a la extranet, envía correo a OAE@bancsabadell.com solicitando la licencia.

Particularidades:

Si ambos trabajáis en el Banco, éste podría limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Si además ambos progenitores disfrutáis de este permiso con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el/la menor cumpla los 12 meses, con reducción proporcional del salario.

2.4. PRESTACIÓN POR CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL LACTANTE

Se considera situación protegida la reducción de jornada en media hora que lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla los 9 meses hasta los 12 meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de jornada por parte del Banco y de la empresa de tu pareja.

Esta medida da derecho, para solo 1 de los progenitores, a percibir una prestación por una cuantía igual al 100% de la base reguladora establecida para las prestaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes. Dicha prestación se extinguirá en el momento que la/el menor cumpla 12 meses.

2.5. VACACIONES

La suspensión de contrato por nacimiento interrumpe el periodo de vacaciones y las que queden pendientes del año anterior se disfrutarán una vez concluida dicha situación. Si se produce cambio de año, para conocer el saldo de días pendientes de vacaciones, antes de que finalice este periodo de suspensión de contrato, debes contactar a través de la **Oficina de Atención al Empleado (OAE), tema: Administración – Vacaciones y Licencias**. Si no tienes acceso a la extranet, envía correo a OAE@bancsabadell.com

Una vez concluido el permiso de nacimiento y el permiso de cuidado del lactante acumulado, podrás disfrutar del saldo pendiente de vacaciones del año anterior y las vacaciones que desees disfrutar del año en curso.



3. LA ADOPCIÓN, LA GUARDA Y EL ACOGIMIENTO

3.1 LICENCIAS Y PERMISOS

a) Licencia retribuida para trámites oficiales previos

Si estás tramitando una adopción, una guarda legal con fines de adopción o acogimiento, tienes derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

b) Permiso especial no retribuido

Puedes solicitar un permiso especial no retribuido por motivos de adopción de entre 1 semana y 6 semanas con reingreso automático en la misma plaza donde trabajabas antes de solicitarlo, preavisando con una semana de antelación a través de la **Oficina de Atención al Empleado (OAE) – tema: Relaciones Laborales - Excedencias y Permisos.**

3.2 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO 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. 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 sorna 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 como 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.

Los **trámites** con Banco Sabadell y con la Seguridad Social son los mismos que para los casos de nacimiento.

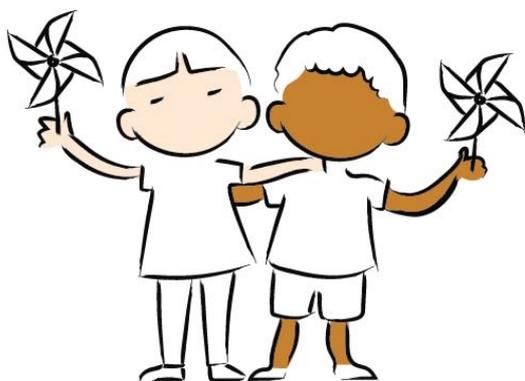
Si te hubieran reconocido la prestación y la adopción o el acogimiento internacional no se llevara a efecto, no estarás obligada a devolver las prestaciones percibidas hasta el momento de la denegación o, en su caso, hasta el momento en que se hubiera suspendido su abono.

Periodos transitorios de aplicación paulatina:

-Desde 1/4/2019 hasta 31/12/2019:

Las primeras 6 semanas tras la resolución judicial o la decisión administrativa se disfrutarán a tiempo completo y de forma obligatoria e ininterrumpida por cada persona adoptante, guardadora o acogedora.

Además, se dispondrá de 12 semanas adicionales de disfrute voluntario que deberán realizarse de forma ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o la decisión administrativa. 10 semanas como máximo del total de esas 12 serán de disfrute individual y el resto (2 semanas) podrá cederlas al otro progenitor.



- Durante 2020:

Las primeras 6 semanas tras la resolución judicial o la decisión administrativa se disfrutarán a tiempo completo y de forma obligatoria e ininterrumpida por cada persona adoptante, guardadora o acogedora.

Además, se dispondrá de 16 semanas adicionales de disfrute voluntario que deberán realizarse de forma ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o la decisión administrativa. 10 semanas como máximo del total de esas 16 serán de disfrute individual y el resto (6 semanas) podrás cederlas al otro progenitor.

3.3 PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE

También puedes disfrutar del permiso por cuidado del lactante en el caso de adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple de menores de 9 meses en los mismos términos y con los mismos trámites que para los supuestos de nacimiento.

3.4. PRESTACIÓN POR CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL LACTANTE

Puedes disfrutar de esta prestación en los mismos términos y con los mismos trámites que para los supuestos de nacimiento.

3.5 VACACIONES

La adopción, la guarda o acogimiento interrumpen el periodo de vacaciones y las que queden pendientes del año anterior se disfrutaran una vez concluyan dichos permisos. Si se produce cambio de año, para conocer el saldo de días pendientes de vacaciones, debes contactar a través de la **Oficina de Atención al Empleado (OAE), tema: Administración – Vacaciones y Licencias**. Si no tienes acceso a la extranet, envía un correo a OAE@bancsabadell.com

4. LA VUELTA AL TRABAJO Y LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN BS

4.1 EXCEDENCIAS

Tanto las madres como los padres, pueden solicitar excedencia por cuidado de hijo o hija desde la finalización de los periodos de suspensión de contrato, permisos por cuidado del lactante y vacaciones pendientes y hasta que el/la menor cumpla los 3 años. También se puede solicitar excedencia por cuidado de hijas/hijos mayores de 3 años cuando concurren una situación de enfermedad, accidente, o discapacidad.

Existe la posibilidad de disfrutar la excedencia de manera **fraccionada**.

El primer año se tiene **derecho a la reserva del puesto de trabajo**. En el caso de familia numerosa general, dicha reserva se extiende hasta los 15 meses y en el caso de familias numerosas especiales, hasta los 18 meses.

Si ambos progenitores ejercéis este derecho con la misma duración y régimen, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta los 18 meses.

Durante el resto del tiempo se tiene derecho a la reserva de un puesto del mismo grupo profesional en el mismo municipio del centro de trabajo donde te encontrabas antes de solicitar la excedencia.

El periodo de excedencia computa a efectos de **antigüedad**.

Los tres primeros años de excedencia tendrán la consideración para la Seguridad Social de periodo de cotización efectiva por el 100% de la cuantía como si se hubiese estado en activo.

Se tiene derecho a asistir a **cursos de formación** y a realizar formación online.

Se mantendrán las **condiciones financieras y de préstamos**.

Durante el primer año se percibe la aportación correspondiente al **Plan de Pensiones**.

La ayuda escolar por hija/hijo y el economato, si corresponde, los percibirás a tu reingreso.

Puedes pedir excedencia a través de la **Oficina de Atención al Empleado (OAE) – tema: Relaciones Laborales - Excedencias y Permisos**, concretando la fecha de inicio y su duración.



4.2 REDUCCIÓN DE JORNADA

a) Reducción de jornada no retribuida

Para el cuidado de hijas/hijos menores de doce años, con discapacidad o para cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos, puedes solicitar una reducción de la jornada de trabajo, entre un octavo y un máximo de la mitad, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de esta reducción de jornada te corresponden a ti, dentro de tu jornada ordinaria. Previo acuerdo con el Banco, la reducción de jornada prevista podrá ser inferior a 1/8 de la jornada, siempre que sea una reducción mínima diaria de una hora.

La reducción de jornada podrá concentrarse en su totalidad o como parte en la libranza de jueves, si así lo solicitas. No se verán afectados los límites de concesión de los préstamos solicitados con anterioridad al inicio de la reducción de jornada por la disminución salarial proporcional que suponga dicha reducción.

Durante el uso de este permiso, la empresa debe facilitar el acceso a las actividades formativas dentro de la jornada reducida.

Los dos primeros años de reducción de jornada tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva en la Seguridad Social.

b) Reducción de jornada retribuida

Con la finalidad de atender el cuidado de un hijo o hija menor de 8 años, por razón de enfermedad o accidente muy grave que requieran hospitalización, puedes solicitar una reducción de jornada de una hora con carácter retribuido, por el plazo máximo de dos meses.

En los casos en que las hijas o hijos deban ser hospitalizados antes de la finalización del la suspensión de contrato por nacimiento (16 semanas), tienes derecho, después de haberte reintegrado a tu puesto de trabajo y mientras dure la hospitalización del bebé, a ausentarte del lugar de trabajo durante una hora.

Asimismo, tienes derecho a reducir tu jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Idéntico derecho se tendrá en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

Para la petición de la reducción de jornada debe comunicarlo a través de la **Oficina de Atención al Empleado (OAE), tema: Relaciones Laborales –Flexibilidad y reducción de Jornada**, indicando el horario a realizar.

c) Reducción de jornada retribuida por cuidado de menores afectos a enfermedades graves

En el supuesto de tener que atender de forma directa, continua y permanente a menores con cáncer o enfermedades graves, tienes derecho a solicitar una reducción de jornada de entre el 50% y el 99,99% y acceder a una prestación económica que compensa tu disminución del salario.

Requisitos:

- ➔ Ambos progenitores han de constar de alta en la Seguridad Social y tener cotizados los periodos mínimos exigidos.
- ➔ La/el menor tenga menos de 18 años y tenga diagnosticada alguna de las enfermedades reconocidas como graves por la Seguridad Social ([accede aquí a los documentos informativos](#)) o requiera hospitalización de larga duración o tratamiento domiciliario tras el diagnóstico u hospitalización.

Quantía de la prestación: 100% de la base reguladora.

Trámites en Banco Sabadell: Debes comunicar a través de la Oficina de Atención al Empleado (OAE)-Relaciones Laborales-Flexibilidad y reducción de jornada, tu intención de solicitar esta prestación indicando porcentaje de jornada que vas a reducir y fecha a partir de la que comenzarás dicha reducción. Esta comunicación deberás hacerla con una antelación mínima de 15 días a la fecha de inicio.

El banco no autoriza, ni deniega esta solicitud, puesto que es la Mutua quien analiza y resuelve este tipo de expedientes.

Trámites en la Mutua de tu provincia: Puedes solicitar la prestación a partir del día en que comiences la reducción de jornada y en un plazo máximo de 3 meses desde la fecha de inicio, presentando la solicitud y documentación que te indiquen. La Mutua resolverá el expediente en un plazo máximo de 30 días y te notificará por escrito la cuantía de tu prestación.

Puedes consultar toda la información relativa a esta prestación en el siguiente enlace de la seguridad social:

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/1941>

4.3 FLEXIBILIDAD HORARIA

Puedes solicitar flexibilidad horaria, siempre y cuando queden salvadas las necesidades de servicio, para atender el cuidado de hijas/hijos menores de 12 años.

Para solicitar el acogerse a medidas de flexibilidad horaria hay que enviar un correo electrónico a tu responsable inmediato con copia a tu responsable superior de RR.HH. correspondiente y notificarlo a través de la **Oficina de Atención al Empleado (OAE), tema: Relaciones Laborales – Flexibilidad y reducción de Jornada**, indicando el horario a realizar.

4.4 TRASLADOS POR CONCILIACIÓN

El Banco, siempre que sea posible, llevará a cabo una política de acercamiento del lugar de trabajo al domicilio de las empleadas y empleados, especialmente en los casos del personal que tenga hijas/hijos menores de 8 años y/o tengan a su cargo personas que por razón de edad, discapacidad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y que no desempeñen actividades retribuidas.

Las solicitudes de traslado por motivos de conciliación se han de solicitar a través de la **People - Gestión de RRHH - Gestiones Personales - Solicitud de traslado**. En dicha solicitud se han de indicar los motivos y la situación personal por la que se solicita el traslado e indicar los centros de trabajo a los que uno quiere ser trasladado.

4.5 ACOMPAÑAMIENTO ASISTENCIA SANITARIA

Permiso no retribuido para acompañar a los servicios de asistencia sanitaria a las hijas/hijos menores de 14 años o a personas mayores de primer grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismas. Deberás establecer de acuerdo con la persona responsable de tu unidad, el modo de recuperar el tiempo de tu jornada destinado a esta licencia.

4.6 AYUDA ESCOLAR

Se abonará la cuantía fijada anualmente por cada hija/hijo de edad comprendida de 0 a 23 años, que dependa económicamente del empleado o empleada, que no trabaje o que su percepción salarial anual sea inferior al 75% del SMI vigente en cada momento.

Para hijas/hijos con discapacidad psíquica/física de al menos un 33% (es necesario el certificado que acredite el grado de discapacidad), se abonará el doble de la cuantía general fijada hasta los 26 años.

En ambos casos la fecha de referencia para el cálculo de la edad del hijo, será el 31 de agosto de cada año. Dichos importes se percibirán cada año, en el mes de septiembre.

En el caso de que ambos progenitores trabajéis en el Banco, la ayuda escolar se abonará el 50% a cada uno. En caso de baja en la Empresa de uno de ellos, el otro progenitor pasará a percibir la totalidad de la ayuda.

Tendrás que presentar la solicitud adjuntando certificado de escolarización emitido por el centro escolar a través de la siguiente ruta: **People/Gestión RRHH/Gestiones Personales/Ayuda Escolar Hijos de Empleados**

Deberás presentar la solicitud en el plazo ordinario, antes del 31 de agosto del año en el que se inicie la escolarización de tu hija/hijo, sin que sea necesaria la presentación de ninguna otra solicitud en los siguientes años.

Será responsabilidad tuya comunicar al Banco cualquier cambio o modificación que influya en la ayuda escolar: cambio de situación del hijo/hija; abandono, reinicio o finalización de estudios, inicio de un trabajo o colaboración por el que perciba más del 75% del SMI.

En todo caso el Banco se reserva el derecho a solicitar en cualquier momento los justificantes acreditativos de la matrícula que justifique la escolarización de las hijas/hijos, tanto si es voluntaria, como si es obligatoria.

Las incidencias que se puedan producir serán atendidas hasta el 31 de diciembre del año en curso.

4.7 RETRIBUCIÓN VARIABLE

Los periodos de ausencia motivados por el embarazo, la maternidad y/o la lactancia no pueden suponer ningún tipo de discriminación en lo que se refiere a la percepción de tu retribución variable.

Por tal motivo, las situaciones de baja por riesgo durante el embarazo, la lactancia natural, bajas por incapacidad temporal iniciadas 30 días antes del nacimiento, permiso de maternidad y permiso de lactancia, no supondrán que seas excluida o excluido del cobro de incentivos por consecución de objetivos y por tanto, la retribución variable de los periodos antes mencionados se retribuirá, según los siguientes criterios:

- Se mantendrá tu mismo target igual que cuando estabas en activo.
- Tus objetivos individuales serán ajustados al tiempo efectivamente trabajado.
- Los objetivos de la unidad en la que trabajas se ajustarán de acuerdo con la plantilla efectiva de dicha unidad (excepto el periodo de baja por incapacidad temporal iniciado 30 días antes del nacimiento, en el que sólo se ajustará tu objetivo)
- Dichos periodos se abonarán por el mejor porcentaje de cumplimiento entre el tuyo propio o el de tu unidad de trabajo.

El único requisito para poder cobrar tu retribución variable es que mantengas vigente la cuenta corriente a través de la que percibes tu nómina.

4.8 DEDUCCIÓN POR GASTOS DE CUSTODIA DE MENORES DE TRES AÑOS EN GUARDERÍAS O CENTROS DE EDUCACIÓN INFANTIL AUTORIZADOS EN IRPF

Si tienes derecho a la aplicación del mínimo por descendientes en tu IRPF, podrás minorar la cuota diferencial de tu declaración hasta en 1.000,00€ anuales por cada hija/hijo menor de 3 años cuando incurras en gastos de custodia en guarderías o centros de educación infantil autorizados.

El año en que tu hija/hijo cumpla los 3 años, podrás aplicarte la deducción de dichos gastos con posterioridad al cumplimiento de dicha edad hasta el mes anterior a aquél en el que pueda comenzar el segundo ciclo de educación infantil.

Esta deducción es compatible y adicional a la deducción por maternidad.



#CCOOMARCAMOSLADIFERENCIA

ANEXOS

- ◆ Factores de riesgo y medidas preventivas en trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia [enlace PROTEO BS](#)
- ◆ Riesgo Durante el embarazo [instrucciones y solicitud prestación](#)
- ◆ Solicitud de prestación de Maternidad/Paternidad (nacimiento, adopción o guarda con fines de acogimiento o adopción) [acceder a la solicitud](#)
- ◆ Acuerdo empresario-trabajadora sobre disfrute del descanso por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en régimen de jornada parcial [acceder modelo de acuerdo](#)
- ◆ Comunicación de datos al pagador - Modelo 145 [acceder modelo 145](#)
- ◆ Cesión de parte del descanso de maternidad por nacimiento a favor del otro progenitor [acceder al documento de cesión parcial](#)
- ◆ Acuerdo de los progenitores sobre el disfrute del descanso de maternidad, por gestación por sustitución, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento [acceder al documento de acuerdo entre progenitores](#)
- ◆ Modelo 140 Solicitud de pago anticipado deducción por maternidad [acceder modelo 140 abono anticipado](#)



* Si has impreso esta guía en papel, accede a estos enlaces a través de la versión digital que encontrarás en la versión digital en: www.coo-servicios.es/bs/



Guías sindicales

CCOO grupo Banco Sabadell

marzo 2019

INFORMACIÓN DE LAS IMÁGENES QUE ENCONTRARÁS EN ESTA GUÍA

ÍCONOS POR LA DIVERSIDAD

 **creative commons** www.waitala.com