

Maternidad & Paternidad

Suspensión de contrato por nacimiento (art. 48.4 ET) y Familias monoparentales (Tribunal Constitucional, Sentencia 140/2024, de 6 de noviembre de 2024)

Madre biológica y Progenitor/a distinto/a de la madre biológica (a las personas trans gestantes les son de aplicación los mismos derechos)

19 semanas	6	Ininterrumpidas y obligatorias en jornadas completas inmediatamente posteriores al parto (se puede anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto)
	11	Transcurridas las primeras 6 semanas obligatorias y hasta que el hijo/a cumpla 12 meses
	2	Para menores nacidos a partir del 02.08.24. Se podrá solicitar a partir del 01.01.26

32 semanas (Familias Monoparentales)	6	Ininterrumpidas y obligatorias en jornadas completas inmediatamente posteriores al parto (se puede anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto)
	22	Transcurridas las primeras 6 semanas obligatorias y hasta que el hijo/a cumpla 12 meses
	4	Para menores nacidos a partir del 02.08.24. Se podrá solicitar a partir del 01.01.26

Circunstancias especiales que afectan a la duración y/o distribución de la suspensión por nacimiento:

Fallecimiento del menor, prematuros y neonatos hospitalizados a continuación del parto, fallecimiento de la madre biológica, progenitor/a sin derecho a suspender su actividad profesional. Consultar detalles.

Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento (art. 48.5 ET)

Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento de menores de 6 años, o de menores de edad mayores de 6 años con discapacidad, o que, por sus circunstancias y experiencias personales, o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En los párrafos siguientes, progenitor/a debe entenderse como adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a.

19 semanas (Después de Resolución Judicial)	6	Ininterrumpidas y obligatorias en jornadas completas inmediatamente posteriores a la Resolución judicial*
	11	Transcurridas las primeras 6 semanas obligatorias y hasta que el hijo/a cumpla 12 meses
	2	Para menores adoptados a partir del 02.08.24. Se podrá solicitar a partir del 01.01.26

*En caso de **adopción internacional**, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los/las progenitores/as al país de origen del menor, el periodo de suspensión previsto para cada caso (adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento) podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Tanto en caso de Nacimiento, como de Adopción, tras las 6 semanas obligatorias cada progenitor/a, el disfrute de las semanas restantes será:

- En periodos semanales de forma **acumulada o interrumpida** (preaviso mín. de 15 días).
- En régimen **de jornada completa o de jornada parcial**, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora (preaviso mín. de 15 días). Este derecho podrá ser regulado por los convenios colectivos.
- Si ambos/as progenitores/as **trabajan para la misma empresa**, la dirección empresarial podrá **limitar su ejercicio simultáneo** por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
- Un **derecho individual** de la persona trabajadora sin que pueda transferirse a otra persona.

Ampliación de los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (art. 48.6 ET)

En el supuesto de **discapacidad** del hijo/a en el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una **duración adicional de 2 semanas, una para cada progenitor/a.**

Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento **múltiple por cada hijo/a distinta del primero.**

Exámenes prenatales, preparación al parto (art. 31.1.f Convenio Banca)

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Cuidado de lactante (art. 37.4 ET / art. 37.7 ET / art. 33 CCB / Plan Igualdad DB SAEU - 7.10)

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a **1 hora de ausencia del trabajo**, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla **9 meses**. En los párrafos siguientes, progenitor/a debe entenderse también como adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a.

- La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimientos, adopciones, guardas con fines de adopción o acogimientos **múltiples**.
- La reducción de jornada constituye un **derecho individual** de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al/a la otro/a progenitor/a.
- La **concreción horaria** corresponderá al/a la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.
- Si ambos/as progenitores/as **trabajan para la misma empresa**, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
- Cuando ambos/as progenitores/as ejerzan este derecho con la **misma duración y régimen**, el periodo de disfrute podrá extenderse **hasta que el lactante cumpla 12 meses**, con reducción proporcional del salario para una de las personas progenitoras a partir del cumplimiento de los 9 meses. Esta reducción se verá compensada por una prestación económica del INSS desde los 9 hasta los 12 meses del lactante. Sin embargo, cuando concurren en ambos/as progenitores/as las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios/as de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno/a de ellos/as.

Este derecho podrá ser sustituido por una **acumulación en jornadas completas**. En este caso, se podrán añadir **15 días hábiles + 2 días naturales** a continuación del permiso por nacimiento de cada progenitor/a.

Permiso para cuidado de prematuros - antes de la semana 37 - o neonatos que requieran hospitalización (art. 37.5 ET y art. 34.2 y 35.1 CCB)

- Permiso retribuido: **1 hora de ausencia** dentro de la jornada laboral. Se tendrá derecho mientras dure la hospitalización y será independiente del tiempo de lactancia.
- Reducción de la jornada: **2 horas máximo**, con disminución proporcional del salario. La concreción horaria de este permiso o reducción de jornada corresponde a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días.

Retribución Bruta Anual y Compensación Variable (Plan Igualdad DB SAEU - 3.1 y 3.2)

Se garantizará el **100% de la Retribución Bruta Anual** que se percibe en los casos de suspensión de contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento o embarazo de riesgo.

En el **cumplimiento de objetivos para el cálculo** de la Compensación Variable a satisfacer a las personas trabajadoras en situación de suspensión de contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento o embarazo de riesgo, se incluirá la siguiente **garantía**:

- Empleados/as que desarrollan su trabajo en la red de oficinas. Para la valoración de los objetivos alcanzados durante el año, para el período no trabajado, se considerará el promedio mensual de los objetivos alcanzados durante el tiempo efectivamente trabajado en el ejercicio correspondiente.
- Resto de empleados/as. Si se cumplen los objetivos fijados, valorados en atención al tiempo trabajado en el ejercicio correspondiente, se considerará que se ha cumplido el 100% los objetivos del año.

No será de aplicación **ningún criterio de discrecionalidad** de carácter individual salvo los motivos estipulados para la compensación variable vinculados al cumplimiento de la normativa laboral aplicable, así como el respeto a la normativa interna y el Código de Ética y Conducta Empresarial del Banco.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

1er Grado: cónyuge o pareja de hecho reconocida, hijos / as, padres / madres, suegros / suegras, yernos / nueras

2º Grado: abuelos / as, nietos / as, hermanos / as, cuñados / as

3er Grado: tíos / as, sobrinos / as, bisabuelos / as

4º Grado: primos / as



En el Convenio Interno de Deutsche Bank SAEU, en el Convenio colectivo de Banca, y en el Acuerdo completo del Plan de Igualdad de Deutsche Bank SAEU, encontraréis más información que podéis consultar a través del Código QR o accediendo a nuestra página Web.

<https://www.ccoo-servicios.es/deutschebank/>



Guía de Conciliación para las
personas trabajadoras de Deutsche
Bank SAEU