

Maternidad & Paternidad

Suspensión de contrato por nacimiento (art. 48.4 ET, art. 32 CCB)

Madre biológica.

16 semanas. 6 primeras ininterrumpidas y obligatorias en jornadas completas. Puede anticipar su suspensión hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

Progenitor/a distinto/a de la madre biológica.

- Desde 1 de enero de 2020: 12 semanas, las 4 primeras obligatorias tras el nacimiento. La madre biológica le podrá ceder 2 semanas de su periodo de descanso no obligatorio.
- Desde 1 de enero de 2021: equiparación con la madre biológica. 16 semanas, las 6 primeras obligatorias tras el nacimiento. Es un **derecho individual** de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al/a la otro/a progenitor/a.

Semanas restantes tras la suspensión obligatoria. Una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto y hasta que el hijo o la hija cumpla **doce meses**, ambos/as progenitores/as podrán disfrutar las semanas restantes:

- En periodos semanales de forma **acumulada o interrumpida**, comunicando a la empresa cada periodo de disfrute con una **antelación mínima de quince días**.
- En régimen de **jornada completa o de jornada parcial**, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. Ésta deberá comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de **quince 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.

Circunstancias especiales que afectan a la duración y/o distribución de la suspensión por nacimiento: Fallecimiento del hijo o hija, prematuros y neonatos hospitalizados a continuación del parto, fallecimiento de la madre biológica, progenitor/a sin derecho a suspender su actividad profesional.

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

Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento de menores de 6 años, o de menores de edad mayores de seis 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.

Seis semanas deberán disfrutarlas **ambos/as progenitores/as a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida** inmediatamente después de la resolución judicial.

- **1 de Enero de 2020:** dieciséis semanas ininterrumpidas, a repartir: **máximo de diez semanas y mínimo de 6 semanas** por cada progenitor/a.
- **Finalizado el periodo transitorio (el 1 de Enero de 2021):** diez semanas para cada progenitor/a (20 semanas en total). Es un **derecho individual** de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al/a la otro/a progenitor/a. Los periodos semanales se podrán disfrutar de forma **acumulada o interrumpida**, comunicando a la empresa cada periodo de disfrute con una **antelación mínima de 15 días**.



En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de las/los interesadas/os, de **forma simultánea o sucesiva** (dentro de los límites del número de semanas establecido para cada año transitorio).

En régimen de **jornada completa o de jornada parcial**, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, con un preaviso de **quince días**, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Si ambos/as progenitores/as **trabajan para la misma empresa**, ésta podrá **limitar el disfrute simultáneo** de las 16 / 20 semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

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 o hija en el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una **duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los/as progenitores/as**.

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

Familias monoparentales (Criterio INSS del 5/8/2019)

En caso de familias monoparentales, el/la progenitor/a único/a que solicite la baja por nacimiento, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento **múltiple**, o de un menor con **discapacidad**, tendrá derecho a **dos semanas más de permiso**, al igual que las familias de dos progenitores/as.

Cuidado de lactante (art. 37.4 ET / art. 37.7 ET / art. 31 CCB / Plan de Igualdad DB - Medidas de Conciliación, apartado 4)

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a **una hora de ausencia del trabajo**, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla **nueve 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 doce meses**, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. Esta reducción se verá compensada por una prestación económica del INSS desde los nueve hasta los doce 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 **17 días naturales** consecutivos al permiso por nacimiento de cada progenitor/a.



Retribución Bruta Anual y Compensación Variable (Plan de Igualdad, Capítulo 2, apartado 1º, punto 5)

Se garantizará el 100% de la **Retribución Bruta Anual** que se percibe en los casos de que se esté de permiso retribuido por maternidad o paternidad.

Cumplimiento de objetivos para el cálculo de la **Compensación Variable** a satisfacer a empleados/as en situación de permiso retribuido por maternidad/paternidad:

- 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 de 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 y tías, sobrinos / as, bisabuelos / as

4º Grado: primos / as

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



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

Guía de Conciliación para empleados de Deutsche Bank SAE

Maternidad y Paternidad