



Confederación General del Trabajo (CGT)

Sección Sindical Estatal del BBVA

✉ Av. Marqués de Corbera, 33 - 28017 MADRID (valija oficina 1169)

☎ (91) 356.28.46 / 356.61.33 - Fax: (91) 356.70.73 - ✉ cgtbbva.estatal@cgtbbva.net

<http://www.cgtbbva.net>



IGUALDAD
Y
CONCILIACIÓN
EN BBVA

LICENCIAS RETRIBUIDAS

E.T.: Art. 37.3 - C.C.: Art.27.1 a) b) c)

- Matrimonio del trabajador/a: 15 días de licencia.
- Matrimonio de ascendiente o descendiente hasta tercer grado: el día de la boda.
- Bautizo y primera comunión de descendientes: licencia de ½ jornada, el día de la ceremonia.
- Accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días. **Incluido parto de hija/nuera.**
- Fallecimiento de hijo/a: 5 días.
- Fallecimiento de cónyuge: 3 días.



Cuando por los tres últimos motivos el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento que le obligue a pernoctar fuera de su localidad, la licencia se ampliará hasta dos días más.

NACIMIENTO, EMBARAZO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

E.T.: Art. 48 - P.I. Décimo octavo/Vigésimo primero

- Ausencia remunerada para realizar exámenes prenatales previo aviso y justificación de la necesidad de realizarlos durante la jornada laboral.

➤ Por nacimiento de hijo: permiso retribuido de 5 días laborales consecutivos a disfrutar desde la fecha de nacimiento.

➤ Suspensión con reserva del puesto de trabajo de 16 semanas ininterrumpidas + 2 si hay discapacidad + 2 por cada hijo a partir del segundo en supuesto de parto múltiple.

➤ Las 6 semanas inmediatas al parto son exclusivas para la madre, el resto pueden compartirse con el padre (ídem para adopción/acogimiento de menores de 6 años o menores discapacitados o con dificultades de inserción).

➤ Los periodos mencionados podrán disfrutarse en jornada completa o a tiempo parcial (reducción no inferior a 1/2, que no puede modificarse salvo acuerdo entre empresario y trabajador afectado). En adopción internacional dicho periodo puede empezar a disfrutarse 4 semanas antes de la resolución.

➤ Las vacaciones correspondientes al año de nacimiento del hijo/a, adopción o acogimiento, se tendrá derecho a disfrutarlas a continuación de los periodos de descanso, aunque haya terminado el año natural.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA

E.T.: Art.45.1 d y 48.5 - LPRL: Art.26 - P.I. Décimo séptimo P.I. Vigésimo

➤ Evaluación de riesgos laborales específica (previa notificación, por parte de la trabajadora, de su estado a la empresa), para adoptar las medidas preventivas oportunas.

➤ Durante el embarazo y lactancia, la trabajadora no podrá ser trasladada, desplazada en comisión de servicio, ni cambiada de puesto de trabajo que implique destino a otro municipio, salvo de común acuerdo con la misma y a petición de la interesada.

➤ La suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia, finalizará cuando se inicie la suspensión por maternidad, el lactante cumpla 9 meses o desaparezca la imposibilidad de reincorporarse a su puesto u otro compatible con su estado.

LACTANCIA

P.I. Décimo cuarto

➤ El permiso retribuido diario por lactancia prevista en la normativa laboral en vigor, podrá **sustituirse** por la reducción de la jornada en una hora, al inicio o al final de la misma durante el referido período de lactancia, o bien por 15 **días** naturales acumulables al período de descanso maternal, disfrutados ininterrumpidamente y a continuación del mismo. En el supuesto de parto múltiple, el tiempo de reducción de jornada será de una hora **más** adicional **por** cada **hijo/a** a partir del segundo y en el supuesto de que se opte por la **acumulación** del permiso, éste será de 15 días más adicionales por cada hijo/a a partir del segundo.

➤ La acumulación del permiso deberá solicitarse al menos 15 días antes de la conclusión del periodo de descanso por maternidad.

➤ Dicho permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

PARTO PREMATURO / HOSPITALIZACION NEONATO

ET: 48.4

➤ El periodo de suspensión podrá computarse a partir del alta Hospitalaria, excepto las 6 primeras semanas posteriores al parto. Si la hospitalización es superior a 7 días se amplía el periodo en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado (máximo 13 semanas adicionales). Si dicho periodo coincide con las vacaciones, se tendrá derecho a disfrutarlas en fecha distinta aunque haya terminado el año natural.

➤ Dicho periodo puede disfrutarse en jornada completa o parcial, previo acuerdo con la empresa.

➤ Derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora.

➤ Derecho a reducir su jornada laboral hasta un máximo de 2 horas. Preaviso de 15 días



MATERNIDAD/PATERNIDAD

E.T.: Art 48.4, Art 48 bis - RD 295/2009 - P.I. Décimo quinto, P.I. Décimo sexto, P.I. Décimo séptimo, P.I. Décimo octavo

- Por nacimiento, adopción o acogimiento: suspensión de contrato de 13 días ininterrumpidos + 2 días por cada hijo/a a partir del 2º o si algún hijo/a tiene una discapacidad. Es independiente del descanso de maternidad. Será de 20 días ininterrumpidos en caso de familias numerosas (que adquieran esta condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento), o cuando en la familia haya alguna persona con discapacidad.
- El banco complementará las prestaciones económicas con el mismo tratamiento que en el artículo 34 del convenio de banca tiene la situación de enfermedad.
- Parto: este derecho es del otro progenitor. Adopción y acogimiento: a elección de los interesados, salvo que la suspensión por maternidad la disfrute uno solo, en dicho caso el de paternidad es para el otro progenitor.

➤ Todas las suspensiones de contrato recogidas en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores referidas a maternidad/paternidad, acogimiento o adopción, podrán disfrutarse en jornada completa o a tiempo parcial, siempre que la reducción (paternidad) no sea inferior a la mitad. No modificable salvo acuerdo entre ambas partes, por iniciativa del trabajador, por causas de su salud o de la del menor.

➤ Si la madre no tiene derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre. Compatible con el permiso de paternidad.

FALLECIMIENTO MADRE/HIJO

C.C.: Art. 27.1 d, e) - E.T.: Art. 38.3 y Art. 48.4.

➤ El padre puede disfrutar del periodo no utilizado en caso de fallecimiento de la madre, no computará el periodo disfrutado con anterioridad al parto. Si dicho periodo coincide con las vacaciones, se tendrá derecho a disfrutarlas en fecha distinta aunque haya terminado el año natural.



➤ Fallecimiento de hijo: No se reduce el periodo de suspensión, salvo solicitud de la madre. Licencia de 5

días + 2 si hay desplazamiento con pernocta.

➤ Fallecimiento cónyuge: tres días de licencia + 2 si hay desplazamiento con pernocta.

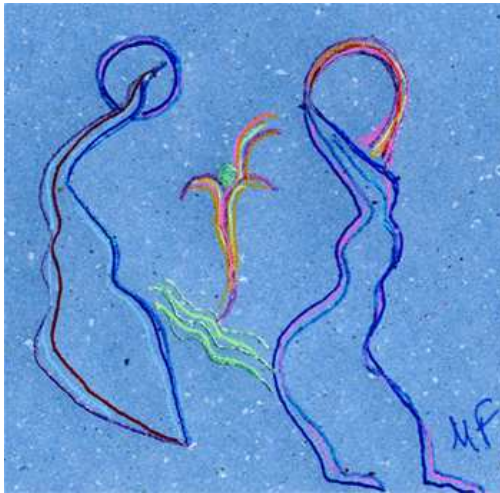
GUARDA LEGAL MENOR DE 12 AÑOS

E.T.: art. 37.5 - C.C.: Art. 27.6 - P.I. Octavo

➤ La empresa podrá autorizar medidas de flexibilidad horaria a quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años, sin perjuicio de las necesidades del servicio.

➤ Derecho a reducción de jornada no retribuida de 1/8 a un 1/2 de ésta, con la disminución proporcional del salario. (1)

➤ Permiso no retribuido para acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria.



CUIDADO FAMILIARES / CUIDADO DISCAPACITADOS*

E.T.: Art.37.3, 37.5 y 46.3 - C.C.: Art. 27.6 y 27.7 - P.I. Octavo P.I. Noveno P.I. Décimo P.I. Undécimo

➤ Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (familiar hasta 2ª grado): 2 días de permiso retribuido + 2 si hay desplazamiento con pernocta.

➤ Cuidado minusválidos o familiares hasta 2ª grado que no puedan valerse por sí mismos, ambos sin actividad retribuida: Reducción de jornada no retribuida de 1/8 a 1/2 de la jornada. Pre-aviso de 15 días a la reincorporación a jornada ordinaria. (1)

➤ Excedencia no superior a 3 años por cuidados de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos. (2)

➤ Empleados con dos años de servicio efectivo: permiso no retribuido de una semana a un mes por necesidades familiares, ampliable a 6 meses en caso de accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta primer grado. (3)

➤ Licencia de 2 días + 2 días si hay desplazamiento con pernocta en caso de fallecimiento, enfermedad grave, accidente, intervención quirúrgica u hospitalización de parientes hasta segundo grado.

➤ La empresa podrá autorizar medidas de flexibilidad horaria para cuidados de familiares hasta 2º grado con discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años, sin perjuicio de las necesidades de servicio.

* Quienes tengan jornada reducida al menos 1 hora y media y su jornada habitual sea partida, podrán optar por realizar jornada continuada, eliminando el tiempo de descanso del mediodía, mientras disfruten de la situación de jornada reducida.

LICENCIAS NO RETRIBUIDAS/EXCEDENCIAS

C.C.: Art. 27.7 Art. 32.1 - P.I. Décimo - E.T.: Art 46.2

➤ Empleados con dos años de servicio efectivo: adopción en el extranjero y/o sometimiento a técnicas de reproducción asistida: permiso no retribuido de una semana a un mes. Ampliable a seis meses por accidente, enfermedad grave u hospitalización hasta primer grado de consanguinidad.

➤ Entre uno y seis meses para finalizar estudios superiores o doctorados.

➤ Trabajadores con al menos un año de antigüedad: Excedencia de 4 meses a 5 años (puede volver a solicitarse transcurridos 4 años de la finalización de la anterior). Este tiempo no se computará a ningún efecto. (3)

* Se podrá disfrutar de una nueva licencia de las previstas en el artículo 27.7 del Convenio Colectivo de Banca, transcurrido un año desde el anterior disfrute de este permiso.

TRASLADOS

C.C.: Art. 28 - P.I. Duodécimo

Como criterio preferente se tendrá en cuenta la situación familiar del empleado, a fin de procurar compatibilizar sus necesidades organizativas con una mejor conciliación de la vida familiar y laboral.

A las peticiones de traslado formuladas por escrito se acusará recibo en el plazo de un mes desde su recepción.

La Empresa procurará atender las situaciones que revistan mayor necesidad en el menor plazo posible, pudiendo adoptarse con carácter excepcional, decisiones de traslado transitorio para resolver situaciones de máxima gravedad, tales como enfermedad muy grave de familiares de primer grado o cónyuge, por un tiempo máximo de 12 meses, siempre que no concorra simultáneamente en una misma provincia más de 1 de una situación de estas características.

La empresa notificará la decisión del traslado al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.



C.C. Convenio colectivo de Banca

E.T. Estatuto de los Trabajadores

P.I. Plan de Igualdad de BBVA

R.D. Real Decreto

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

* Tener una minusvalía oficialmente reconocida de al menos el 33%

1) Cuidado a menor: Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años se computarán como cotizadas sin reducción de jornada a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, En caso de minusválidos y familiares hasta segundo grado, mismo tratamiento el primer año de reducción de jornada.

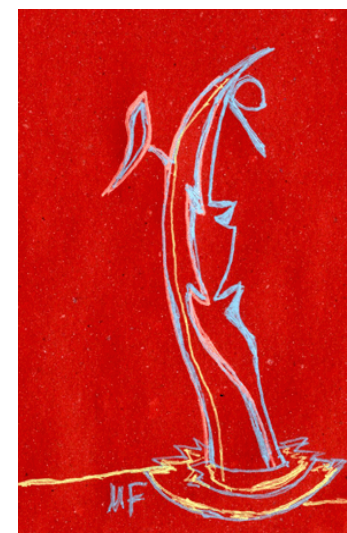
En los supuestos de suspensión o reducción de jornada por obligaciones familiares (lactancia, guarda legal, parto, paternidad, etc.), se facilitará el acceso a las actividades formativas. Reincorporación al mismo puesto de trabajo. No computa a efecto de antigüedad, suspensión temporal de contrato y baja temporal en la Seguridad Social.

(2) Computa como antigüedad, derecho a formación, reserva del puesto de trabajo durante el 1er año. Resto, reserva de puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en caso de Maternidad derecho a un puesto de trabajo en el mismo municipio.

Puede disfrutarse de forma fraccionada. En caso de familia numerosa reconocida, la reserva del puesto de trabajo es de 15 meses para la categoría general y 18 meses para la categoría especial.

En el caso de nacimiento/adopción, los dos primeros años se consideran de cotización efectiva a efectos de prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (dicho periodo será de 30 meses en caso de familia numerosa general y de 36 si es familia numerosa especial). En excedencia por cuidado a familiares hasta segundo grado, tendrá el mismo tratamiento el primer año de excedencia. (art. 180 LGSS).

(3) Reincorporación al mismo puesto de trabajo, no computa como antigüedad, suspensión temporal del contrato y baja temporal en la Seguridad Social. Puede solicitarse nuevamente transcurrido un año desde la anterior.



ANEXOS

Se considera "hijo a cargo" a aquel que viva con el beneficiario y a sus expensas, siempre que sea menor de 18 años o, siendo mayor de esa edad, esté afectado por una minusvalía igual o superior al 65%, cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación. No rompe la convivencia la separación transitoria motivada por razón de estudios, trabajo, tratamiento médico, rehabilitación u otras causas similares.

Se considera que el hijo no está a cargo del beneficiario cuando: Realice un trabajo por cuenta propia o ajena, en virtud del cual obtenga unos ingresos que, en cómputo anual, resulten iguales o superiores al 100% del salario mínimo interprofesional que se fije en cada momento, también computado anualmente. Sea perceptor de una pensión contributiva a cargo de un régimen público de protección social distinta de la pensión de orfandad. Los nietos y hermanos del causante, titulares de pensión en favor de familiares quedan equiparados, a estos efectos, a pensionistas de orfandad.

Familia numerosa.- A partir de 2009 tendrán también esta consideración las familias monoparentales con 2 o más hijos.



Responsables CGT en Igualdad y Conciliación

Comisión Igualdad y Conciliación BBVA

Inmaculada Paz

ada.paz@grupobbva.com

Territorial Centro

Mercedes Sanchez-Rebato

mercedes.sanchezs@grupobbva.com

Territorial Catalunya

Isidoro Varas

u210544@grupobbva.com

Territorial Norte

Joserra Santin

jramon.santin@grupobbva.com

Territorial Sur

Valentín Timón

valentin.timon@grupobbva.com

Territorial Canarias

Elena Lorenzo

malena.lorenzo@grupobbva.com

Territorial Este

Enriqueta Lillo

enriq.lillo@grupobbva.com

Territorial Noroeste

Jose M^a Gallego

jm.sanmarti@grupobbva.com

