



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>



LEGALIDAD SOBRE
IGUALDAD
Y
CONCILIACIÓN

MATRIMONIO BAUTIZO / 1ª COMUNIÓN

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

- Matrimonio del trabajador: 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.

NACIMIENTO, EMBARAZO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

E.T.: Art.37.3/38.3/45.1 d)/ 46.3/ 48.4 – BBVA: Art, 9, 10, 13 y 14 – PRL: Art.26 – C.C.: Art. 27.1 d) y 27.7

- Por nacimiento de hijo: permiso retribuido de 5 días + 2 en caso de desplazamiento. - Evaluación de riesgos laborales específica (previa notificación, por parte de la trabajadora, de su estado a la empresa). Si no hay puesto de trabajo compatible con su estado pase a suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo.
- Ausencia remunerada para realizar exámenes prenatales previo aviso y justificación de la necesidad de realizarlos durante la jornada laboral.
- Suspensión con reserva del puesto de trabajo de 16 semanas ininterrumpidas + 2 si hay discapacidad + 2 por cada hijo a partir del segundo. 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 + 2 semanas si es discapacitado o minusválido). Jornada completa o a tiempo parcial (reducción no inferior a ½, que no puede modificarse salvo acuerdo entre empresario y trabajador afectado). En adopción internacional dicho periodo puede empezarse a disfrutarse 4 semanas antes de la resolución.

- Si dicho periodo coincide con las vacaciones, se tendrá derecho a disfrutarlas en fecha distinta aunque haya terminado el año natural.
- 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. (4)
- Excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo (natural, adopción o acogimiento). (1)
- Durante el embarazo, no será objeto de cambio de puesto de trabajo que implique destino a otro municipio.
- Si la madre no tiene derecho a suspender la actividad laboral con derecho a prestaciones, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato por el periodo que hubiera correspondido a la madre. Es compatible con el derecho de suspensión por 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.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA

E.T.: Art.38.3/45.1 d y 48.5 – LPRL: Art.26

- La suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo 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.
- Si dicho periodo coincide con las vacaciones, se tendrá derecho a disfrutarlas en fecha distinta aunque haya terminado el año natural.

LACTANCIA

PRL: Art. 26 - E.T.: Art.37.4 – BBVA: Art. 8 y 10 – C.C.: Art. 27.3

- Evaluación de riesgos laborales específica (previa notificación, por parte de la trabajadora, de su estado a la empresa). Si no hay puesto de trabajo compatible con su estado pase a suspensión de contrato por riesgo durante la lactancia.
- Por hijo menor de 9 meses, ausencia de 1 h. divisible en 2 fracciones con aumento de 1 h, por cada hijo en caso de parto múltiple) proporcional en caso de parto múltiple. Pueden utilizar una fracción al inicio de la jornada y otra al final. Optativamente reducción de jornada en 1h. al inicio o al final de la jornada. O sustitución por permiso retribuido de 15 días naturales a continuación del descanso de maternidad (parto múltiple 30 días). Preaviso de 15 días tanto para reincorporarse a jornada ordinaria como para solicitar la acumulación.
- Dicho permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

➤ No será objeto de cambio de puesto de trabajo que implique destino a otro municipio.

GUARDA LEGAL MENOR DE 8 AÑOS

BBVA: Art.2 - E.T.: art. 37.5 – C.C.: Art. 27.6

➤ La empresa podrá autorizar medidas de flexibilidad horaria a quienes tenga a su cargo hijos menores de 8 años, sin perjuicio de las necesidades del servicio. Derecho a reducción de jornada no retribuida de 1/8 a un 1/2 de ésta. (5)

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

CUIDADOS FAMILIARES (2) / CUIDADO DISCAPACITADOS*

E.T.: Art.37.3, 37.5 y 46.3 – BBVA: Art 2, Art. 4 y 5 – C.C.: Art. 27.6 y 27.7

➤ Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica (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. Preaviso de 15 días a la reincorporación a jornada ordinaria. (5)

➤ Excedencia no superior a 3 años por cuidados familiares. (1)

➤ Familiares mayores de primer grado que no puedan valerse por sí mismos: Permiso no retribuido, para acompañamiento a los servicios de asistencia sanitaria.

➤ 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. (4)

➤ Licencia de 2 días + 2 días si hay desplazamiento con pernocta en caso de fallecimiento, enfermedad grave, accidente, inter-

vención quirúrgica u hospitalización de parientes hasta segundo grado.

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

PARTO PREMATURO / HOSPITALIZACION NEONATO

ET: Art. 38.3 y 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 hay terminado el año natural.

Si dicho periodo coincide con las vacaciones, se tendrá derecho a disfrutarlas en fecha distinta aunque hay 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.



PATERNIDAD

E.T.: Art 48.4, Art 48 bis – BBVA: Art.14 - Disp. adicional 6º Ley Presupuesto Generales del Estado 2009.

➤ Por nacimiento, adopción o acogimiento: suspensión de contrato de 13 días ininterrumpidos + 2 días por cada hijo a partir del 2º o si algún hijo tiene una discapacidad. Es independiente

del descanso de maternidad. Será de 20 días interrumpidos 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.

➤ 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.

➤ 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.

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

OTROS

E.T.: Art 46.2

➤ 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).

BBVA art.6

➤ **Traslados.-** 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.

(1) 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 aun 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 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).

(2) Hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por si mismo, y no desempeñen actividad retribuida.

(3) 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.

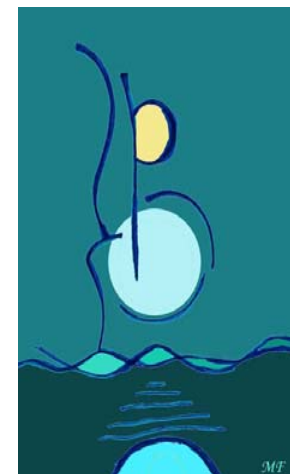
(4) Reincorporación al mismo puesto de trabajo, no computa como antigüedad, suspensión temporal del contrato y baja temporal en la Seguridad Social. Puede solicitarse nuevamente transcurrido un año desde la anterior.

5) Cuidado a menor: Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años se computaran 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.

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

ANEXOS

Se considera aquél que viva y a sus que sea menor siendo mayor de afectado por una superior al 65%, la naturaleza ción. No rompe separación da por razón de tratamiento



"hijo a cargo" a con el beneficiario expensas, siempre de 18 años o, esa edad, esté minusvalía igual o cualquiera que sea legal de su filiala convivencia la transitoria motiva-estudios, trabajo, médico, rehabilita-

ción 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 receptor 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.

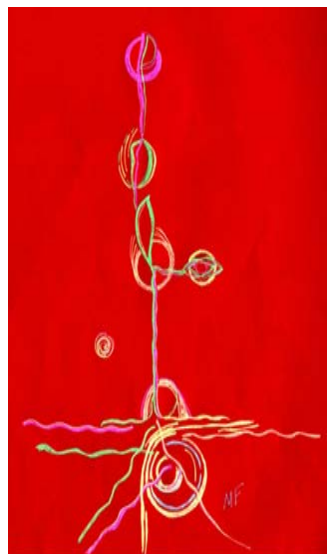
AYUDAS ECONOMICAS

Las ayudas aquí descritas están referidas a la normativa existente en 2008, por lo que son simplemente una referencia, sujetas a las modificaciones tanto normativas como económicas, establezcan cada año los gobiernos pertinentes.

Estatales

Art. 81 y 81 bis Ley 35/2006 - Orden EHA/3352/2007. Modelos 140 y 141 de la Seguridad Social.

➤ Deducción en la Declaración de renta por maternidad: mujeres con hijos menores de tres años, con derecho a la aplicación del mínimo por descendiente en la declaración de renta y que estén dadas



de alta en la Seguridad Social o mutualidad, podrán minorar la cuota diferencial hasta en 1200 euros por cada hijo menor de tres años, en caso de adopción contabiliza durante 3 años. Puede solicitarse su pago anticipado (100 euros mensuales)

➤ Deducción por nacimiento de hijo: Sujeto dadas de alta en la Seguridad Social o mutualidad o que el año anterior hayan obtenido rendimientos o ganancias de patrimonio sujetas a retención: minoración de la cuota diferencial del IRPF en 2.500 euros anuales por cada hijo nacido o adoptado, puede pedirse su anticipo (abono mensual). En caso de no cumplirse estas condiciones, o corresponder a la normativa foral de Navarra y País Vasco: Prestación no contributiva de la Seguridad Social por el mismo importe.



➤ Por parto o adopción múltiple: 2 hijos: 2496 euros, 3 hijos 4992 euros, 4 ó más 7488 euros.

➤ Existen otras prestaciones, algunas de ellas ligada a la retribución anual de la familias, beneficiarios, etc., que por ser casos específicos y no siempre aplicables en nuestro sector, simplemente enumeramos, quien desee más información puede hacerlo accediendo a la Web de la Seguridad Social:

www.seg_social.es>inicio>trabajadores>prestaciones/pensiones de trabajadores>prestaciones familiares

- ✦ Prestación por hijos o menores acogidos a cargo
- ✦ Por nacimiento o adopción de 3 o sucesivos hijos
- ✦ Por nacimiento o adopción, en familias numerosas, monoparentales o madres discapacitadas.
- ✦ Por parto o adopción múltiple.

CATALUNYA

Universales

✦ Familias con hijos menores de 3 años (638 euros) familias numerosas y/o monoparentales con hijos menores de 6 años (745 euros)

✦ Por parto múltiple o adopción o acogimiento simultáneo de dos o más infantes:

- 663 euros por parto doble o acogimiento de 2.
- 1.020 euros por parto triple o acogimiento de 3.
- 1.224 euros por parto de 4 o más y acogimiento de 4 o más.

✦ En función de los ingresos de la unidad familiar:
Por parto múltiple/ acogimiento o adopción.
Por adopción internacional.



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 | |
| Pilar García | mariap.garcía@grupobbva.com |
| Territorial Noroeste | |
| Jose M ^a Gallego | jm.sanmarti@grupobbva.com |

