

Guía de Maternidad y Paternidad

Embarazo

Ausencia remunerada para realizar exámenes médicos, previo aviso y justificación de hacerse en horario laboral

En caso de riesgo para la salud de la embarazada, derecho a asignación de otro puesto de trabajo

Permiso por nacimiento y cuidado del menor

16 semanas de permiso de maternidad ininterrumpido, ampliables en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En 2020 la madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta 2 semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. A partir de 2021 no se podrá ceder parte del permiso.

En caso de discapacidad del bebé, el permiso se ampliará en 2 semanas más, una para cada progenitor.

Si el bebé necesita permanecer hospitalizado a continuación del parto por más de 7 días, el permiso de maternidad se ampliará hasta un máximo de 13 semanas adicionales.

Cobro del 100% del salario total efectivo. Los trabajador@s de banca tienen derecho a percibir durante el tiempo que estén de baja (con un máximo de 18 meses), el Banco deja de realizar el pago de la nómina, solo abona el complemento en caso de que corresponda ajustar hasta el 100% que le correspondería en activo. El INSS toma como referencia la base de cotización del mes anterior a la baja.

Adopción y acogimiento

En los casos de adopción o acogimiento, ambos progenitores, tienen derecho a un descanso de 6 semanas obligatorias e interrumpidas, inmediatamente después de la resolución judicial.

En 2020, ambos progenitores disponen además de un total de 16 semanas de suspensión voluntaria, siempre que se disfruten de forma ininterrumpida, dentro del año siguiente a la resolución judicial. Cada progenitor puede disfrutar individualmente, hasta un máximo de 10 semanas. El resto las podrá disfrutar el otro progenitor. A partir de 2021 cada progenitor dispondrá de 16 semanas, 6 obligatorias a disfrutar tras la resolución judicial.

En caso de adopción múltiple o en caso de discapacidad, se ampliará en 2 semanas por cada hij@ a partir del 2º.

Cobro del 100% del salario total efectivo

Adopción internacional

En caso de adopción internacional se podrá comenzar a disfrutar del permiso de maternidad hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción

Vacaciones

Se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la fijada en el calendario de la empresa cuando coincidan con una baja por I.T., motivada por embarazo, parto, lactancia o baja por maternidad, aunque haya terminado el año natural

Permiso por nacimiento de un hijo

A partir de la puesta en vigor del RD 6/2019, el permiso retribuido, reconocido en el Estatuto de los Trabajadores se engloba dentro de las 8 semanas del permiso del progenitor diferente a la madre biológica.

Permiso del progenitor diferente a la madre biológica

El permiso por nacimiento, del progenitor diferente de la madre biológica, es de 12 semanas en 2020, (16 semanas en 2021); ampliable en 2 semanas más, en el supuesto de discapacidad, y por cada hij@ a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.

En 2020, las 4 primeras semanas se deben disfrutar obligatoriamente a continuación del parto, las 8 siguientes, se pueden disfrutar a continuación de las 4 primeras o en cualquier momento hasta que el hij@ cumpla 12 meses. Este permiso no puede ser cedido a la madre.

Prestación económica retribuida por la S.S equivalente al 100% de su base reguladora. BBVA, deja de realizar el abono de este periodo, solo complementaria, en aquellas situaciones, hasta el 100% de las retribuciones que pudiesen corresponder de estar en activo.

Cuando el periodo de vacaciones comunicado en el calendario de la empresa coincida con este permiso, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en otra fecha, aunque haya finalizado el año al que correspondan.

El gobierno vasco ha anunciado la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad de 16 semanas.

Licencia no retribuida

En caso de adopción en el extranjero o sometimiento a técnicas de reproducción asistida, se podrá solicitar una licencia no retribuida de una semana a un mes.

Es necesario tener una antigüedad mínima de 2 años en la empresa y no se podrá disfrutar de otra hasta pasado un año.

Este permiso no computa a efectos de antigüedad.

Permiso para el 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 en jornadas completas, a contar desde la finalización de la suspensión del contrato por nacimiento, hasta que el menor cumpla 9 meses. Solicitar con 15 días de antelación.

En el supuesto de parto múltiple, el tiempo de reducción de la jornada será de 1 hora más adicional por cada hijo a partir del segundo. También se puede acumular en jornadas completas.

Si ambos trabajan en el Banco, éste podría limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas y objetivas. . 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

Medidas de flexibilidad laboral

Los empleados con hijos hasta 12 años o familiares dependientes de primer grado a su cargo, podrán recuperar el 100% de las tardes laborales de los jueves. De mutuo acuerdo entre el trabajador y la Dirección de la Unidad.

Se podrán establecer otras medidas de flexibilidad laboral para el cuidado de menores de 12 años o familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con disminución física o psíquica o mayores de 65 años, sin perjuicio de las necesidades del servicio.

Todo trabajador con antigüedad mínima de 2 años, tiene derecho a una licencia sin sueldo de 1 mes. Debe pasar 2 años para pedir otra. Se mantiene alta en la Seguridad Social.

Se puede solicitar licencia sin sueldo de 1 semana a 1 mes por necesidades familiares graves (ampliables a 6 meses). En ciertas situaciones (adopción en el extranjero, técnicas reproducción asistida,...) se podrán solicitar transcurrido un año.

Se concederá un permiso para acompañar a los servicios sanitarios de los hijos/as menores de 14 años o familiares de primer grado que no puedan valerse por si mismos. Como son permisos no retribuidos se podrán establecer mecanismos de compensación horaria.

Reducción de jornada

Por hijo menor de 12 años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe función retribuida, derecho a reducción de jornada de entre 1/8 y la mitad de ella.

Por cuidado directo de familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

Obligación de dar pre-aviso a la empresa de, al menos, 15 días para reincorporarse a la jornada ordinaria

Las cotizaciones efectuadas durante los 2 primeros años del periodo de , maternidad reducción de jornada por guarda de menores se computarán incrementadas al 100% a efectos del cálculo de futuras prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencias, maternidad y paternidad. También durante el primer año de la reducción por cuidado de familiares.

Excedencia por cuidado de hijo

Derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años, a contar desde el nacimiento, acogimiento o adopción.

El primer año se reserva el puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional en el mismo municipio.

Computará a efectos de antigüedad en la empresa.

En caso de familia numerosa de categoría general reserva de puesto de trabajo de 15 meses, y si es de categoría especial de 18 meses.

Excedencia por cuidado de familiares

No superior a 3 años para cuidar de un familiar hasta un segundo grado que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo.

Computa a efectos de antigüedad en la empresa

El primer año se reserva el puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

En caso de familia numerosa de categoría general reserva de puesto de trabajo de 15 meses, y si es de categoría especial de 18 meses.

Menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Podrá solicitarse la reducción especial de jornada, de al menos el 50% y hasta el 99%, para atender el cuidado de un hijo menor de 18 años que sufra cáncer o cualquier enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración o cuando sea preciso continuar el tratamiento médico en el domicilio. Cuando exista recaída no será necesario un nuevo ingreso hospitalario, si bien deberá acreditarse mediante una nueva declaración médica. Sólo podrán acogerse los padres (biológicos, adoptivos o que tengan un menor en custodia), cuando ambos trabajen o en el caso de familias monoparentales.

Mientras dure la reducción, el trabajador o la trabajadora podrán percibir una prestación económica de la Seguridad Social por la parte de la jornada que deje de trabajar. A tal fin, la persona deberá realizar los trámites ante la Mutua o la entidad gestora con quien la empresa tenga concertadas las contingencias comunes. La empresa esta obligada a entregar un certificado en el que consten las bases de cotización por contingencias profesionales correspondientes al mes anterior al de la reducción de jornada (de los tres meses anteriores, en los casos de contratos a tiempo parcial), así como una declaración de la empresa en la que conste la reducción de jornada.

La reducción de jornada se extinguirá cuando el menor cumpla 18 años, si se produce su fallecimiento, cuando mejore de su enfermedad o bien porque el trabajad@r solicite su reincorporación a su anterior jornada habitual.

También finalizará si uno de los progenitores cesase en su actividad laboral.