

Guía de Maternidad y Paternidad

ASOCIACIÓN CUADROS BANCA

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 (las 6 primeras semanas se deben disfrutar obligatoriamente a continuación del parto, el resto a continuación o en cualquier momento hasta que el hij@ cumpla 12 meses), ampliables en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo (una para cada progenitor)

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 16 semanas, de las que 6 serán obligatorias e interrumpidas, inmediatamente después de la resolución judicial. Las 10 semanas restantes, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución.

En caso de adopción múltiple o en caso de discapacidad, se ampliará en 1 semana 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 16 semanas del permiso del progenitor diferente a la madre biológica.

ASOCIACIÓN CUADROS BÁSICA

Permiso del progenitor diferente a la madre biológica

El permiso por nacimiento, del progenitor diferente de la madre biológica, es de 16 semanas; 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.

Las 6 primeras semanas se deben disfrutar obligatoriamente a continuación del parto, las 10 siguientes, se pueden disfrutar a continuación de las 6 primeras o en cualquier momento hasta que el hij@ cumpla 12 meses. Estos permisos no puede ser cedidos al otro progenitor.

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.

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, hasta que cumpla 9 meses, 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 15 días hábiles a disfrutar a continuación de cualquiera de los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento. 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 2 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 trabajador solicite su reincorporación a su anterior jornada habitual.

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

Tramitación permiso de la madre biológica

Solicitar el Informe de maternidad (lo facilita el médico de cabecera junto al parte de alta médica de la madre -si estuvo de baja previa-, este parte es necesario para grabar el alta médica correspondiente por el responsable en el Banco)

Con este informe el/la responsable de la empleada debe grabar el permiso correspondiente por VACACIONES Y AUSENCIAS / NACIMIENTO DE HIJO / PERMISO DE MATERNIDAD

En caso de disfrutar el permiso en varios períodos (a partir de las 6 semanas obligatorias a continuación del parto), debes grabar el primero de la misma manera que en el punto anterior y los sucesivos a través de la opción "MAT. PERIODOS SUCESIVOS"

Una vez grabado, Talento y Cultura (de forma automática), remite al INSS, de forma telemática a través del sistema RED, el resumen de cotizaciones.

La empleada o sus familiares deben dirigirse al INSS (mirar posibilidad de tramitar de forma telemática antes o solicitar cita previa con tiempo) u organismo equivalente, para solicitar el impreso para tramitar la prestación económica por maternidad

Tramitación permiso del progenitor distinto de la madre biológica

Entregar el certificado del nacimiento del recién nacido a/la responsable del empleado

Con este certificado el/la responsable del empleado debe grabar el permiso correspondiente por VACACIONES Y AUSENCIAS / NACIMIENTO DE HIJO / PERMISO DE PATERNIDAD

En caso de disfrutar el permiso en varios períodos, debes grabar el primero de la misma manera que en el punto anterior y los sucesivos a través de la opción "PAT. PERIODOS SUCESIVOS"

Una vez grabado, Talento y Cultura (de forma automática), remite al INSS, de forma telemática a través del sistema RED, el resumen de cotizaciones.

El empleado o sus familiares deben dirigirse al INSS (mirar posibilidad de tramitar de forma telemática antes o solicitar cita previa con tiempo) u organismo equivalente, para solicitar el impreso para tramitar la prestación económica por maternidad



Tramitación Permiso de Maternidad

(la tramitación en el INSS es casi igual para ambos permisos)

Solicitud del Informe de Maternidad: lo facilita el médico de cabecera junto al parte de alta médica de la madre si estuvo de baja previa. Este parte es necesario para grabar el alta médica correspondiente por el responsable en el Banco.

Con este permiso el/la responsable del empleado debe grabar el permiso siguiendo la ruta: **Vacaciones y Ausencias / Nacimiento de hijo / Permiso de maternidad.**

En el caso de disfrutar el permiso en varios periodos (a partir de las 6 primeras semanas hay que disfrutarlas a continuación del parto), debes grabar el primero de la misma manera que en el punto anterior y los sucesivos a través de la opción **“MAT. PERIODOS SUCESIVOS”**.

Una vez grabado, TYC (de forma automática) remite al INSS de forma telemática a través del sistema RED el resumen de cotizaciones.

En el País Vasco y en Cataluña, al no existir el Informe de Maternidad, la prestación se solicitará con el Libro de Familia.

La prestación de la Seguridad Social está exenta de IRPF.

La empleada o sus familiares deben dirigirse al INSS (**posibilidad de tramitar de forma telemática antes o solicitar cita previa con antelación**) u organismo equivalente para solicitar el impreso de para tramitar la prestación económica por maternidad.

Es importante grabar en el dossier del empleado los datos del menor para que abonen la ayuda familiar en septiembre.

Enlace para Trámite INSS:

SEDE ELECTRÓNICA / CIUDADANOS / FAMILIA / NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR



Tramitación Permiso de Paternidad

La Licencia por nacimiento de hijos (permiso de paternidad), consiste en el disfrute de un permiso de **16 semanas**. Los periodos pueden ser disfrutados a tiempo completo o parcial, a tu elección.

Las seis primeras semanas deben ser disfrutadas desde el día del nacimiento ininterrumpidamente de forma obligatoria. El resto podrá ser fraccionado en tantos periodos como desees, pero siempre en semanas completas.

Dispones de 12 meses para disfrutar del permiso completo.

La **grabación del permiso de paternidad** debe realizarse dependiendo de tu elección:

- Si vas a disfrutar del **permiso completo de manera ininterrumpida**, debes grabarlo a través de la aplicación de vacaciones/ausencias: Solicitud de ausencias/licencias // Nacimiento de hijos // permiso paternidad.
- Si vas a disfrutar el permiso **en varios períodos**, debes grabar el primero de la misma manera que en el punto anterior y los sucesivos a través de la opción "PAT PERIODOS SUCESIVOS"

En todos los casos, desde BBVA se remite certificado de empresa de manera telemática al INSS para que puedas solicitar la prestación correspondiente en cualquier centro de Seguridad Social.

Es posible grabar periodos de disfrute de paternidad para el año siguiente.

- Si vas a disfrutar del descanso en **algún período a tiempo parcial (50% de tu jornada)**, debes solicitarlo a este servicio. Una vez gestionado, se enviará el certificado al INSS para que puedas solicitar la prestación económica.

Es importante grabar en el dossier del empleado los datos del menor, para que te abonen la ayuda familiar en septiembre.



Protocolo de actuación en caso de embarazo

En cumplimiento a la normativa vigente sobre la protección del embarazo y la maternidad, y a la especial sensibilidad que el Área de Salud Laboral tiene sobre este tema, desde el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (Áreas Médica y Técnica) queremos indicar la pauta de actuación a seguir, para aquellas mujeres que se encuentren en este estado:

1. Si estás embarazada te animamos a cumplimentar el cuestionario del protocolo de embarazo de BBVA del Portal del Empleado de la plataforma OHS:

ENTORNO COLABORATIVO / TÚ Y BBVA / OHS - PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

PINCHAR EN PORTAL DEL TRABAJADOR / NOTIFICACIÓN EMBARAZO

(el centro de trabajo empieza por 0001 junto al número de la oficina)

2. En caso de que precises alguna actuación específica nos pondremos en contacto contigo.

3. Asimismo a través del **Portal de Salud Laboral** encontrarás a tu disposición en el apartado: Mujer, tu salud es tu mejor regalo, la website: "Estoy embarazada, ¿qué debo hacer?", **información sobre el embarazo, medidas preventivas a adoptar y recomendaciones a seguir.**

4. Así mismo, la Dirección de Salud Laboral se pone a tu disposición para facilitarte cuanta información y apoyo necesites en este tema.

ENTORNO COLABORATIVO BBVA / MENÚ PRINCIPAL / TALENTO Y CULTURA / SALUD LABORAL / MUJER TU SALUD ES TU MEJOR REGALO / ESTOY EMBARAZADA, ¿QUÉ DEBO HACER?





Consejos SITE Salud Laboral

https://sites.google.com/a/bbva.com/area-medicina-del-trabajo_embarazo/documentación-y-tramites

Documentación y Trámites

1.- Os van a solicitarla última nómina anterior a la baja de maternidad, es decir, si la baja se inicia el 20/12, nos hará falta la nómina de noviembre.

2.- Documento de afiliación a la Seguridad Social, Libro de Familia y Tarjeta Sanitaria.

3.- Comprobar que el domicilio que figura en el dossier del empleado es correcto. En el momento que quede grabada la baja en vuestro dossier, se emite de manera automática un **CERTIFICADO DE EMPRESA** que tendrás que presentar junto con la solicitud de prestación.

4.- Es recomendable tener con antelación a la baja el impreso de **SOLICITUD DE PRESTACIÓN POR MATERNIDAD**:

- Siguiendo la ruta: www.seg-social / DESCARGAS / Certificaciones / Declaraciones de empresa para prestaciones / Maternidad, acudir a la delegación del INSS más próxima el domicilio.
- Acudir a la delegación del INSS más próxima al domicilio (lunes a viernes en horario de 9 a 14 horas).
- Vía telefónica 900 16 65 65 (lunes a jueves en horario de 9 a 14 horas y de 16 a 18 horas, viernes de 9 a 14 horas).

Os informarán de toda la documentación que es necesaria presentar para cobrar la prestación (informe de maternidad, libro de familia, documento de afiliación,.....)

5.- En el caso de dar a luz en hospital público, el tocólogo tiene que facilitar el parte de baja por maternidad. En caso de ser hospital privado, el médico que te atiende tiene que facilitar un informe para el médico del centro de salud para que este último pueda emitir el Informe de Maternidad correspondiente.

6.- El Informe de Maternidad se puede solicitar con antelación aunque no se haya producido el parto. A partir de esa fecha contará el descanso maternal.

7.- ¿Qué hago con el Informe de Maternidad?

Dicho informe tiene tres copias: una para la trabajadora, otra para la empresa y la tercera para INSS.

Es muy importante remitir al responsable el "Informe de Maternidad". Lo grabará en Espacio y se emitirá un CERTIFICADO DE EMPRESA al domicilio particular de la trabajadora, que se adjuntará a la Solicitud de prestación por Maternidad.





Preguntas frecuentes PERMISOS POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

NACIMIENTO

¿Dónde hay que entregar los partes de baja por maternidad (informe maternidad)?

Los partes de baja y alta (informe de maternidad) debes grabarlos tú mismo si es posible o enviarlos a tu responsable para que lo haga a través de la Intranet > Tú&BBVA > Tú&BBVA (GrupoBBVA) >Vacaciones y Ausencias.

Si esto no es posible, deberás remitirlos al SAE para que le demos traslado a la Unidad de Seguridad Social desde donde se encargarán de su grabación.

En cualquier caso, el parte físico debe quedar custodiado en la unidad a la que perteneces.

En el País Vasco no existe informe de maternidad, por tanto, para acreditar este hecho tienes que presentar fotocopia del libro de familia donde conste ya la inscripción del recién nacido. Lo pueden presentar los familiares.

El impreso para solicitar la prestación de maternidad del INSS no hay que presentarlo en el Banco.

Grabación de la baja por maternidad con hospitalización del hijo recién nacido

Cuando exista hospitalización durante más de 7 días del hijo recién nacido, para calcular la fecha de alta del descanso maternal hay que añadirle a ésta los días de hospitalización reconocidos por el I.N.S.S.

La aplicación de Vacaciones y Ausencias no permite realizar modificaciones sobre ausencias por Enfermedad con baja médica o Accidente No Laboral, Maternidad/Paternidad una vez ya solicitadas.

Por tanto, si hace falta grabar más días, hasta el tope que establece la Ley, o rectificar la fecha de alta ya grabada, lo tienes que comunicar por correo electrónico al Servicio de Atención al Empleado, adjuntando la Resolución de la Seguridad Social en la que conste la fecha de alta concedida por dicho organismo.

El justificante de estos días es la resolución del I.N.S.S. sobre el derecho a la prestación de Maternidad, donde se indica la Base Reguladora Diaria, la Fecha de Efectos Económicos y la Fecha de Vencimiento de la prestación. De esta forma, se hace





coincidir el número de días abonados por el citado organismo con los recobrados por nómina.

Grabación bajas por I.T., accidente no laboral y bajas por maternidad/paternidad

Con la entrada en funcionamiento de los Autoservicios de Vacaciones y Ausencias, las bajas por enfermedad IT, accidente no laboral y maternidad/paternidad las puede grabar directamente el propio empleado o su responsable. Siempre que el médico haya emitido un parte de baja por enfermedad (IT), hay que grabarlo obligatoriamente a través de la aplicación de Vacaciones y Ausencias.

La grabación de las bajas por enfermedad I.T., accidente no laboral y maternidad/paternidad, deberá efectuarse a través de Intranet/Talento y Cultura/ Mi espacio BBVA/TU DÍA A DÍA/Tus vacaciones/Vacaciones y ausencias

Pinchas sobre un día cualquiera y la aplicación va a preguntar si quieres grabar Vacaciones o Ausencias.

Seleccionas Ausencias y la información a grabar es la siguiente:

- Tipo: Salud del Personal; Nacimiento de hijos
- Clase: Enfermedad con baja médica, Accidente No laboral; Maternidad, Paternidad, Mat Periodos Sucesivos, Pat Periodos Sucesivos
- Fecha de Inicio = Fecha de Baja o Fecha de nacimiento del hijo.
- Fecha de Fin = Opcionalmente puedes seleccionar incluir fecha alta, en ese caso se habilita el campo para rellenar la fecha y un campo para incluir el motivo de alta.
- En los casos de Maternidad y Paternidad si no se especifica la Fecha de Fin, el aplicativo la calcula automáticamente teniendo en cuenta el siguiente criterio:

* Maternidad: 112 días

* Paternidad: 112 días en caso de hijos nacidos a partir del 01/01/2021.

A partir del 01/01/2021, el período mínimo de solicitud inicial del permiso de paternidad/maternidad será de 6 semanas. El resto de los días puedes solicitarlos en períodos semanales hasta completar las 16 semanas.

En el caso de que el empleado tenga un parte de baja por enfermedad y esté de vacaciones, tendrá inmediatamente que grabarlo o en su defecto comunicarlo a su responsable para que proceda a su grabación. **Si la grabación la realiza el Manager, debe acceder a través de Calendario de Equipo y seleccionar al colaborador que corresponda. El resto del procedimiento es el mismo.**

Es muy importante grabar exactamente las fechas y datos indicados en el parte médico.





Para grabar el parte de confirmación de IT tiene que haber sido previamente grabado el parte de baja y no estar grabado el parte de alta. Seleccionado en el calendario el día que figura en el parte de confirmación, aparecerá una ventana que nos pide confirmar si sigue de Baja médica, una vez confirmado, en la nueva ventana nos pide incluir el número y fecha del parte de confirmación. Una vez completados todos los datos, se pincha en Aceptar, apareciendo un mensaje que la grabación se ha realizado correctamente.

Asimismo, las copias físicas de los Partes correspondientes a procesos de incapacidad temporal por enfermedad común, maternidades y accidentes no laborales, quedarán custodiados en la Oficina o Unidad en que se generen y a disposición del Departamento de Talento y Cultura para cuando fuera necesario subsanar incidencias con la Seguridad Social durante un plazo de 4 años, procediéndose una vez finalizado éste a su destrucción, según se establece en la Norma 90.15.002

Disfrute de vacaciones al año siguiente al de devengo por maternidad

Para solicitar el disfrute de las vacaciones anuales, correspondientes al año en que ha tenido lugar la maternidad y que, por las razones tasadas, no pudiste disfrutar en el mismo, debes solicitarlas a través del SAE, indicando tus datos (nombre completo y matrícula) y el periodo concreto en el que se las vas a disfrutar (indicando fecha de inicio y fin). Tu responsable debe tener conocimiento de esta solicitud.

Disfrute y fraccionamiento de las vacaciones tras el permiso por maternidad/paternidad

Las vacaciones correspondientes al año del nacimiento del hijo biológico, adopción o acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, podrán ser disfrutadas inmediatamente a continuación de los periodos de descanso reconocidos, aunque se haya terminado el año natural al que correspondan.

El disfrute de dichas vacaciones devengadas en el ejercicio anterior:

- **En el caso de maternidad/paternidad tomada de forma ininterrumpida:** deben disfrutarse a continuación de la maternidad/paternidad o a continuación de la acumulación de la lactancia y de manera ininterrumpida.
- **En el caso de maternidad/paternidad tomada de forma fraccionada:** deben disfrutarse a continuación del primer período de maternidad/paternidad. Si llegara el inicio del siguiente período y el empleado todavía tuviera vacaciones pendientes, deben disfrutarse tras la finalización del segundo período, y así sucesivamente.





Este periodo de vacaciones, al no disfrutarse dentro del año en que se generan, deben solicitarse al SAE, indicando además de los datos del empleado (nombre completo y matrícula), la fecha de inicio y fin del disfrute.

Solicitud de reducción de jornada por guarda legal / maternidad

Tienes que hacerla mediante escrito dirigido al Servicio de Atención al Empleado, desde donde se dirigirá a tu gestor de personal, quien posteriormente te comunicará la resolución que corresponda.

Sin perjuicio de lo anterior, tienes que poner en conocimiento de tu responsable tu intención de solicitar la reducción de jornada.

Debes tener en cuenta que la reducción y el horario solicitado debe ser el mismo para los días con igual jornada. Por ejemplo: en una jornada partida flexible, en la que el horario es igual de lunes a jueves y el viernes es diferente, la reducción debe ser la misma de lunes a jueves, siendo posible solicitar un horario reducido diferente el viernes.

LACTANCIA

Permiso para el cuidado del lactante

Existen diferentes opciones para disfrutar del permiso por cuidado del lactante:

1.- Ausencia de 1 hora en el puesto de trabajo (Estatuto de los Trabajadores): establece el derecho a una hora de ausencia del trabajo en medio de la jornada, (no puede ser ni al inicio ni al final) que se podrá dividir en dos fracciones hasta que éste cumpla 9 meses.

2.- Reducción de la jornada en 1 hora (Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades): establece que el permiso retribuido diario por lactancia podrá sustituirse por la reducción de la jornada en una hora, al inicio o al final de la misma, independientemente del tipo de jornada (continua o partida, completa o reducida) durante los primeros 9 meses del nacimiento.

3.- Acumulación en jornadas completas (XXIV Convenio Colectivo de Banca): establece que el permiso retribuido diario por lactancia podrá disfrutarse de forma acumulada en 15 días hábiles a continuación de cualquiera de los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento, que deben ser solicitadas con al menos 15 días de antelación a la a la fecha de comienzo del disfrute de este permiso.



En el supuesto de parto múltiple, en cualquiera de las modalidades anteriormente citadas, la duración se incrementará de manera proporcional.

Es decisión del empleado la modalidad de disfrute del permiso, así como el momento de realización, pero en cualquiera de las tres opciones, sólo puede disfrutarse durante los primeros 9 meses desde el nacimiento.

Si los dos progenitores trabajan en la misma empresa, ésta podrá limitar el ejercicio simultáneo de la suspensión del contrato de trabajo por razones justificadas, que deberá comunicar por escrito.

Adicionalmente, en el caso de que ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con la reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de 9 meses. En este supuesto, la reducción será solo de media hora y el empleado -siempre y cuando cumpla los requisitos- tendrá derecho a una prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, que deberá gestionar ante la Seguridad Social.

Solicitud de lactancia tras permiso reglamentario del otro progenitor.

BBVA permite disfrutar de la acumulación del permiso de lactancia una vez finalizada la suspensión de maternidad/paternidad del otro progenitor, en caso de que finalice después del propio. Este disfrute debe ser siempre antes de los 9 meses de edad del hijo.

En este caso, el empleado que disfrute de la lactancia acumulada cuando finalice la suspensión del otro progenitor, deberá disponer de la acreditación de la finalización del mismo mediante documento oficial (Resolución de la Seguridad Social).

Procedimiento para solicitar el permiso compactado para el cuidado del lactante

Si deseas disfrutar del permiso para el cuidado del lactante de manera acumulada (en cada caso la que corresponda, dependiendo del Convenio de aplicación) tienes que comunicarlo al SAE, con al menos 15 días de antelación,

Accede a través del Portal SAE (intranet), consulta tus dudas, valora artículos de conocimiento y una vez aclarado, puedes "crear consulta" haciendo tu solicitud.

Únicamente en caso de no poder acceder al Portal SAE, podrás hacer la solicitud a través del buzón sae.es@sae.bbva.com



Si el otro progenitor es empleado del grupo, debes indicarlo en tu solicitud, especificando la empresa y departamento en el que trabaja.

En caso de que hayas optado por disfrutar del permiso en su modalidad de una hora de ausencia en tu puesto de trabajo durante tu jornada, regulada en el Estatuto de los Trabajadores, o, si eres empleado de BBVA SA, por la reducción de una hora establecida en el Plan de Igualdad, al inicio o al final de tu jornada, tienes que comunicar a tu responsable la opción que hayas elegido y grabarlo en el aplicativo de control de jornada, una vez que entre en vigor el registro de la jornada. No se graba en la aplicación de Vacaciones y Licencias.

ADOPCIÓN

Permiso por adopción, guarda o acogimiento para los dos progenitores. Criterios generales

En los supuestos de adopción, de guarda y de acogimiento de menores de seis años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor a partir del 1 de enero de 2021.

Las 6 primeras semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida a partir de la fecha que figura en la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En caso de adopción o acogimiento múltiple el permiso se ampliará en dos semanas más por cada hijo distinto del primero, una para cada uno de los progenitores.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, a jornada completa o parcial, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial de la adopción o bien la resolución administrativa de guarda, previo acuerdo entre la empresa y el empleado, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

En el supuesto de discapacidad del hijo adoptado, acogido o guardado el permiso tendrá una duración adicional de 2 semanas, una para cada progenitor.

Este periodo de 16 semanas también es aplicable a aquellos supuestos de adopción o acogimiento de niños mayores de 6 años y menores de edad cuando concurren en los mismos discapacidad, minusvalía o que por circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y



familiar. Estos extremos deben estar debidamente acreditados por los Servicios Sociales competentes.

En primer lugar, es imprescindible la grabación del permiso en el Autoservicio de Vacaciones y Ausencias poder tramitar la prestación económica ante INSS. Una vez realizada esta grabación se envía el certificado a INSS de manera telemática por el Banco.

Permiso de 4 semanas para adopción internacional.

En el art. 12.5 del R.D. Ley 6/2019, en el supuesto de adopción internacional y cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho.

RETRIBUCIONES Y COMPLEMENTO MATERNIDAD / PATERNIDAD

Bases de cotización a la Seguridad Social en situación de incapacidad temporal, maternidad, etc.

La base cotización a la Seguridad Social en situación de Incapacidad temporal, Maternidad, etc. es el resultado de multiplicar la base de cotización diaria del mes anterior a la baja por los días de cotización en situación de Incapacidad Temporal, Maternidad, etc.

Empleado en situación de maternidad/ paternidad que no ha recibido la nómina el día 20 del mes

Si estás en situación de baja por paternidad/maternidad y no has recibido nómina el día 20, es debido a que, teniendo en cuenta que la misma te sale negativa, (casos de cuotas de préstamos sociales, por ejemplo), el banco ha diferido el cargo de la misma en tu cuenta para que el mismo se produzca lo más cercano posible al abono de la prestación por parte del INSS.

Ponderación del bono en casos de I.T, maternidad, excedencia o incorporación a mitad de ejercicio.



Puedes consultar la Política de Retribución a través de la intranet:

Tú&BBVA> Tu Retribución>Política de Retribución

Con carácter general y habiéndose cumplido los requisitos citados para su devengo, el incentivo se calculará en atención al tiempo trabajado con exclusión de los periodos de inactividad, salvo casos excepcionales aprobados por el órgano de control correspondiente, y ausencias ligadas a maternidad y cuidado de familiares.

Para comunicar al Banco el nacimiento de un hijo tienes que darlo de alta en bases de datos a través de la siguiente ruta (necesario para percibir la ayuda familiar):

Intranet>Tú&BBVA>Tú&BBVA>Gestión de Personas>Mi dossier > Datos Personales de Familiares / Beneficiarios.

Una vez incluidos los beneficiarios se te indicará dónde has de enviar la documentación pertinente

El pago de la Ayuda Familiar BBVA en los casos de ingreso de nuevos empleados, o situaciones asimiladas, cuando el ingreso se produce después del proceso de liquidación (mes de septiembre), se realizará en la primera nómina posterior por el tiempo devengado desde la fecha de ingreso o reingreso hasta el 31 de diciembre del año en curso.

Si el ingreso se produce pasado el proceso de diciembre y antes del día 31, la Ayuda Familiar se pagará en la primera nómina del año siguiente.

No es relevante la fecha de nacimiento del hijo cuando éste tiene lugar en el año en curso; no se aplica una segunda regla de proporcionalidad por este hecho.

Retribución variable en modelo corporativo y modelo de actividad en caso de baja maternal/paternal

En el periodo de baja maternal/paternal, la incentivación variable, tanto del modelo corporativo como del modelo de actividad (pago cuatrimestral o anual) se calcula en base a:

- Bono Target: se considera como tiempo en activo y no se prorratea, por tanto, el bono target es el informado en el dossier.
- Evaluación: se aplicarán los criterios del manual de situaciones especiales de incentivación para la evaluación del modelo corporativo y los criterios del manual de incentivo de actividad según corresponda.

Si la baja de maternidad va acompañada de algún período de baja por enfermedad:

- Incentivo correspondiente al modelo corporativo: se prorratea por los días en activo.





- Incentivo correspondiente al modelo de actividad (en los casos en los que aplica): de acuerdo con el % de tiempo trabajado en el cuatrimestre se aplicará el cuadro que hay en Intranet>Tú&BBVA> Tu retribución> Política de Retribución> pinchar en BBVA España.
- Evaluación: se aplicarán los criterios del manual de situaciones especiales de incentivación para la evaluación del modelo corporativo y los criterios del manual de incentivo de actividad según corresponda.

Compensación de maternidad / paternidad

Desde enero de 2019, BBVA deja de confeccionar, en los periodos de suspensión por maternidad/paternidad de sus empleadas y empleados, recibos de salario como si el trabajador/a estuviera de alta, e igualmente deja de descontar el importe de la prestación por maternidad/paternidad que estos trabajadores/as deben recibir de la Seguridad Social.

Desde esa fecha, si los importes percibidos de la Seguridad Social fuesen inferiores a los haberes que la empleada/empleado hubiese percibido de estar en activo, percibirá dicha diferencia en la fecha de pago de la nómina BBVA en el concepto "Complemento Maternidad/Paternidad".

Asimismo, dado que la base de cotización a la Seguridad Social se calcula considerando el total de percepciones prorrateadas en doce mensualidades y por tanto, incluye la parte correspondiente de los conceptos salariales de devengo superior al mes, a partir de enero de 2019, BBVA recalcula el importe correspondiente a dichos conceptos de vencimiento superior al mes, ajustando los mismos al periodo realmente trabajado y procediendo, por tanto, a su recobro en el supuesto que hubieran sido percibidos con anterioridad al periodo de baja por paternidad/maternidad.



NOTA TÉCNICA: CRITERIO CÁLCULO COMPLEMENTO DE MATERNIDAD

El Complemento Maternidad se calculará mes a mes durante el periodo de baja maternal, de tal forma que los conceptos se verán reducidos en el importe incluido en el complemento.

Los conceptos que con carácter general se incluyen en el cálculo del complemento son:

- Conceptos periódicos mensuales: reglamentarios y voluntarios, complementos, etc.
- Conceptos de devengo superior al mes: pagas extras y beneficios sociales (complemento bis BB.SS., complemento BB.SS)

Los conceptos que con carácter general serán excluidos del cálculo del complemento y que por tanto no sufren reducción serán los siguientes:

- Retribución variable
- Sistema de Retribución Flexible
- Imputaciones en especie
- Aperiódicos devengados durante el periodo de alta (ayuda alimentaria).
- Aportaciones a planes de pensiones
- La ayuda familiar, con carácter excepcional, aun cuando la misma está incluida en la prorrata mensual de la Base de Cotización de la Seguridad Social.

No se aplicarán en nómina complementos cuyo cálculo resulte negativo.

En un concepto de devengo superior al mes, el importe a liquidar se corresponde con el devengado durante su periodo de alta. Por ello:

- Si el día de pago es posterior al fin del periodo de baja maternal, el importe liquidado será el devengado por los días de alta durante el periodo de devengo del concepto.
- Si el día de pago es anterior al inicio del periodo de baja maternal, el importe liquidado se corresponde a su importe completo correspondiente a todo el periodo de devengo. Durante los periodos de baja maternal, en cada mes se descontarán los importes no devengados correspondientes a los días de baja maternal.
- Si el día de pago está comprendido en el periodo de baja maternal, el importe liquidado será el devengado hasta ese día por los días de alta hasta el día de pago. Los importes correspondientes a los días de baja maternal posteriores se descontarán cada mes durante el periodo de baja maternal.



ASOCIACIÓN CUADROS BANCA

Los descuentos que resulten de conceptos anuales ya abonados y no devengados se realizarán en todo caso.

Si durante el periodo de baja maternal se producen nóminas negativas (por ejemplo, por liquidación de préstamos, fiscalidad de la retribución flexible, etc.), su cargo en cuenta empleado se producirá el día 5 del mes siguiente

ASOCIACIÓN CUADROS BANCA

LA FUERZA DE LA NEGOCIACIÓN



Corazón de M^a, 25, 1º C-D
28002 Madrid



91 533 95 51



www.acb-sbbva.com
sede@acb-sbbva.com