

Cuaderno de Igualdad II

Ya soy madre, ¿Qué permisos tengo?

Maternidad/ paternidad

Maternidad: 16 semanas interrumpidas. Si el parto es múltiple se añadirán dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Se distribuirán a criterio de la trabajadora, siendo obligatorio que, al menos, 6 semanas sean inmediatamente posteriores a la fecha del parto. Se ampliará en 2 semanas en caso de hijos con discapacidad. En el supuesto de fallecimiento del hijo durante el periodo de suspensión por maternidad, éste no se verá reducido. Se aplicarán los mismos beneficios en caso de adopción y acogida.



> Salvaguardando las 6 semanas citadas, el padre podrá disfrutar, ininterrumpidamente, de una parte de ese período de descanso y podrá disfrutarlo de forma simultánea o alternativa con la madre. Entre ambos no pueden superar las 16 semanas. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de este periodo de descanso maternal, independientemente de la situación laboral que hubiera tenido la madre.

> Previo acuerdo entre trabajadora y empresa, el período podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada a tiempo parcial.

Regulación: Art. 48.4 del ET y 27.2 del CC.

Maternidad/ paternidad

> **Paternidad: Seis semanas en total**, cinco semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo. y, para aquellos trabajadores que disfruten de este permiso, se establece un periodo adicional de permiso retribuido de una semana de duración, que se disfrutarán sin solución de continuidad inmediatamente después de la finalización del periodo de suspensión del contrato por paternidad, siempre y cuando el trabajador lo solicite con al menos una semana de antelación a la finalización del permiso por paternidad.

También podrá disfrutarse a tiempo parcial por acuerdo con la empresa. Se puede disfrutar dentro del periodo del permiso de maternidad o inmediatamente a continuación de este.

Para tener la protección hasta los nueve meses del hijo, es necesario que al menos disfrute de un día de permiso de paternidad.

> **Nacimiento de hijo:** 2 días, más otros dos más si se necesita hacer un desplazamiento que obligue a pernoctar fuera de la localidad, más uno adicional en los 30 días siguientes al nacimiento.

> **En los partos prematuros:** En caso de parto prematuro u hospitalización del bebé tras el parto por un periodo superior a siete días, la baja de maternidad se amplía en tantas semanas como el bebé esté hospitalizado y hasta un máximo de 13 semanas. Además, en los casos de parto prematuro, la suspensión del contrato de trabajo podrá interrumpirse una vez completado el período de descanso obligatorio de seis semanas inmediatamente posteriores al parto, reanudándose a partir de la fecha de alta hospitalaria del menor. Durante este periodo de hospitalización el padre o la madre podrán ausentarse del trabajo durante una hora remunerada y, además, podrán reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

> **En caso de adopción:** o adopción múltiple de menores hasta 6 años, se aplicarán los mismos beneficios que para maternidad por parto. Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen de los adoptados, existe un periodo de suspensión de contrato (las 16 semanas), que podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

> Durante la situación de embarazo y lactancia no se adoptarán medidas de traslado a otro municipio, esto es, hasta que el hijo cumpla nueve meses.

“Durante la situación de embarazo y lactancia no se adoptarán medidas de traslado a otro



El permiso de paternidad será de 6 semanas

Regulación: Ley 39/1999 Conciliación Vida Laboral y Familiar, Ley de Igualdad 3/2007.

Lactancia / Hijos menores

> Por **lactancia** de un hijo menor de nueve meses, natural o adoptado, las trabajadoras tienen derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo debiendo éstas elegir entre:

- Disfrutarla de forma completa al principio o al final de la jornada
- Dividirla en dos fracciones: una al inicio y la otra al final de la jornada
- Sustituir esa hora diaria por 15 días naturales, (30 días en caso de parto múltiple), que se disfrutarán ininterrumpidamente como una prolongación al periodo de descanso maternal por parto, pudiendo ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los cónyuges en caso de que ambos trabajen. (Plan de Igualdad del Santander de 8/10/07) e incluso cuando la madre sea autónoma (Sentencia 30/9/10 Tribunal Justicia Europeo)

> Reconocimiento de la prestación por riesgo durante la lactancia natural equivalente al 100 % de la Base Reguladora del salario de la trabajadora (Ley de Igualdad 3/2007).

> Para facilitar la **reincorporación progresiva** de la mujer al trabajo después de la maternidad o adopción, la trabajadora podrá solicitar un proceso de incorporación progresivo, sin

merma de sus percepciones económicas, consistente en la reducción de la mitad de la jornada durante el primer mes de reincorporación, y a una reducción de 1/4 de la misma durante el segundo.

> Por **adopción** de menores de nueve meses se tiene exactamente el mismo derecho.

> La empleada o empleado con hijos de hasta tres años de edad podrá disfrutar de una flexibilidad de 1 hora de entrada y salida del trabajo para que pueda acompañarlos al centro escolar durante la primera semana de inicio de curso.

> El trabajador podrá disponer del tiempo necesario para poder acompañar a los servicios de **asistencia sanitaria a los hijos menores de ocho años**. Se trata de un permiso no-retribuido. Previo acuerdo entre trabajador y Banco, se podría suplir con horas de trabajo alternativas y evitarse, de esta forma, la reducción del salario.

Los padres con **hijos con cáncer o enfermedad grave** que requiera periodos largos de ingreso hospitalario o incluso si los mandan a casa con tratamiento, que reduzcan su jornada en al menos el 50%, tendrán un subsidio del 100 % de su Base reguladora, hasta el fin de la enfermedad o hasta que cumplan 18 años. Tienen que trabajar tanto el padre como la madre.

Regulación: Art. 27.6 del CC., Acuerdo de fusión (15-3-2013)



Familiares y discapacitados a cargo

> Por necesidades familiares, debidamente acreditadas, y por enfermedad grave, accidente u hospitalización de parientes hasta primer grado, el trabajador podrá solicitar un permiso no-retribuido de entre una semana y un mes. Sólo podrá solicitarse una vez cada dos años y es necesario tener una antigüedad en el banco de al menos dos años. La incorporación al trabajo se producirá en el mismo puesto que tenía.

Regulación: Convenio Colectivo, Art 27.7

> El trabajador podrá solicitar un permiso para acompañar a los servicios de asistencia sanitaria a los familiares de primer grado que no se valgan por sí mismos. Se trata de un permiso no-retribuido. Previo acuerdo entre el trabajador y el Banco, se podrá suplir con horas de trabajo alternativas y evitarse, de esta forma, la reducción del salario.

Regulación: Arts. 37, 45 y 46 del ET.



> Licencia no retribuida, de hasta 1 mes de duración, (con posibilidad de ampliación) dentro del año natural, para adopción en el extranjero, sometimiento de técnicas de reproducción asistida, hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad con enfermedad crónica o discapacidades graves. (Plan de Igualdad del Banco Santander)

Reducción de jornada:

> Por guarda legal y cuidado directo de un **menor de doce años** el trabajador podrá disponer de una reducción de jornada de entre un 1/8 (12,5%) y un 50% (la mitad) de la jornada diaria de trabajo, con disminución proporcional del salario. Las cotizaciones efectuadas durante los dos primeros años del periodo de reducción de jornada, se computarán incrementadas al 100 %.

> Igualmente procede en el supuesto de guarda legal y cuidado directo de un familiar hasta segundo grado que por razón de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, o disminuido psíquico, físico o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida. Las cotizaciones efectuadas durante el primer año del periodo de reducción de jornada se computan incrementadas al 100%, es decir, como si no se hubiese acogido a la reducción de jornada por cuidado de familiares.

Regulación: Ley de Igualdad 3/2007 y RD 16/2013 de 20 de Diciembre

Excedencias

> Para atender al **cuidado de cada hijo**, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, excedencia de duración no superior a 3 años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución legal. Se consideran los tres primeros años como tiempo cotizado a efectos de S.S. (Ley de Igualdad 3/2007).

> Para atender al **cuidado de un familiar**, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, hasta 3 años. Se considera el primer año como tiempo cotizado a efectos de S.S.



Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo (15 y 18 meses respectivamente en caso de familia numerosa general y especial). Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Se considera el primer año como periodo de cotización efectiva.

En los supuestos de excedencia por obligaciones familiares, el Banco facilitará el acceso del trabajador a las actividades formativas, para cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

> Igualmente, podrá participar en las promociones de ascenso por capacitación, siempre que reúna los requisitos y de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo.

> La **excedencia voluntaria**, siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa. Su duración no será inferior a 4 meses ni superior a 5 años.

Regulación: Art. 46.3. párrafo 5º del ET, art. 32 del CC

