

Cuaderno de Igualdad II

Ya soy madre, ¿Qué permisos tengo?

Permisos de nacimiento

De las madres 16 semanas. 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. Podrá ceder al otro progenitor un período de hasta cuatro semanas de su período de suspensión de disfrute no obligatorio. 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.



miento 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.

> 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.

> Posibilidad de disfrute por parte de la madre de 4 semanas previos al parto.

> Previo acuerdo entre trabajadora y empresa, el período podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada a tiempo parcial, e incluso fraccionado durante el primer año de vida del bebe.

>En las oficinas de la Red Comercial con plantilla inferior a cuatro personas, se cubrían las bajas de maternidad de los niveles 9 al 11.

Regulación: Art. 48.4 del ET , 27.2 del CC., Plan de Igualdad B. Santander.

> De los padres:

2019: 8 semanas 2 son obligatorias tras el nacimiento y 6 de libre disposición en 12 meses desde el nacimiento.

2020: 12 semanas 4 son obligatorias tras el nacimiento y 8 de libre disposición en 12 meses desde el nacimiento.

Desde 2021: 16 semanas 6 son obligatorias tras el nacimiento y 10 de libre disposición en 12 meses desde el nacimiento

Podrá disfrutarse en régimen de jornada, completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la empresa y es compatible e independiente del disfrute de los periodos de descanso por maternidad. Se puede disfrutar dentro del período de permiso de maternidad o inmediatamente a continuación de este.

> 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, cada progenitor dispondrá de un período de suspensión de seis semanas obligatorias e ininterrumpidas inmediatamente después de la resolución judicial. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores podrán disponer de un total de diez semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución. Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen de los adoptados, existe un período de suspensión del contrato que podrá iniciarse hasta cuatro 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.

>Padre y madre tienen protección contra el despido de 12 meses con nulidad en los mismos.

>Los permisos no serán obstáculo para el devengo de la retribución variable.

“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.”



Permiso para el cuidado del lactante/Hijos menores

El **Real Decreto-ley 6/2019** ha transformado el permiso de lactancia en un **permiso para el cuidado del lactante**, que ahora pueden disfrutar ambos progenitores a la vez (aunque si se da el caso de que los dos trabajan en la misma empresa, la dirección podría limitar el disfrute simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que tendrá que comunicar por escrito).

> Ambos progenitores tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. Esta hora de ausencia se puede dividir en dos fracciones de media hora dentro de la jornada laboral. La hora de permiso **se puede cambiar por una reducción de jornada de media hora** a la entrada o la salida

> 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)

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

