



**el BIZCHO**

Banco Santander

Pza. Legazpi 1, 1ªA Madrid 28045 - Tel: 912896138 - WhatsApp 615261139  
e-mail: [cgt@cgtbancosantander.com](mailto:cgt@cgtbancosantander.com) - web: <http://www.cgtbancosantander.com>

# GUÍA

## MATERNIDAD

## PATERNIDAD





# POR TUS DERECHOS POR SUS DERECHOS



## ÍNDICE

Comunicación a la empresa	3
Condiciones del puesto de trabajo	3
Traslados	3
Permiso retribuido durante el embarazo	3
Permiso de maternidad	4
Permiso para el otro progenitor/a	5
Derechos para ambos	5
Otros derechos	6
Lactancia	6
Reincorporación progresiva	6
Flexibilidad horaria inicio de curso	6
Hipoteca cero	7
Cheque guardería	7
Pase a jornada continuada	7
Violencia de género	7
Reducción de jornada	8
Excedencias	9
Trámites administrativos tras el parto	10
Licencias	11

¡Enhorabuena! comienzas la aventura de ampliar la familia.

¿Estás embarazada?, o ¿es tu pareja quién lo está?. ¿Habéis decidido adoptar o acoger a un menor? Pues si es así aquí encontraréis información práctica y respuestas a todas esas dudas que os asaltan, sobre cuales son vuestros derechos laborales en este ámbito.

## Comunicación a la empresa

La Ley no establece la obligación de comunicar el embarazo en una fecha concreta. Pero si en tu puesto de trabajo existe algún riesgo para tu salud o la del bebé durante el embarazo, nuestra recomendación es que se comunique a fin de exigir que se adopten las medidas oportunas en materia de prevención de riesgos laborales.

## Condiciones puesto de trabajo

El Banco debe adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo para que desaparezca el riesgo que se haya detectado tanto para la madre como para el feto. Si esto no es posible, o aún siéndolo no desaparece dicho riesgo, la trabajadora deberá ser asignada a un puesto diferente compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente, mientras persista el riesgo.

- Si tampoco ello fuera posible, puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el conjunto de retribuciones de origen.
- Si el citado cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de baja (suspensión del contrato) por “riesgo durante el embarazo”, mientras exista el mismo, cobrando el 100% de la base reguladora.

## Traslados

No se adoptarán medidas de traslado a otro municipio durante la situación de embarazo y lactancia de la mujer trabajadora.

## Permiso retribuido durante el embarazo

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.



## Duración de la suspensión

**16 semanas** ininterrumpidas, para nacimiento y adopción y/o acogimiento familiar de menores hasta 6 años o que tengan alguna discapacidad.

**+ 2 semanas** en los casos de nacimiento de un bebé con discapacidad/p a r t o múltiple por cada hijo a partir del segundo.

Para adopción y acogida de mayores de 6 años es necesaria una acreditación de los Servicios Sociales.

## Distribución del periodo suspensivo

La distribución del periodo de suspensión se hará según opción de la madre pero sometida a las siguientes reglas:

- Descanso obligatorio de la madre 6 semanas** después del parto y podrá hacerlo o no antes del parto.
- Compartir permiso:** En el caso de que los dos cónyuges trabajen, la madre podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea, bien de forma sucesiva con el de la madre.
- En el caso de **fallecimiento de la madre**, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde y sin que se descuente del mismo, la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.
- En el supuesto de **fallecimiento del hijo**, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.
- En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con la suspensión del contrato por paternidad.
- En los casos de **parto prematuro** y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.
- En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, **hospitalización** o a continuación del parto, por un **periodo superior a 7 días**, el periodo de suspensión se **ampliara** en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un

máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos que reglamentariamente se desarrolle.

h) En los **casos de adopción internacional**, cuando sea necesario desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, **el permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas** antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

## Permiso PARA EL OTRO PROGENITOR/A

A partir del 1 de abril de 2019 podrán contar con **8 semanas de baja**. En este caso, la baja podría ser de un total de 12 semanas, si la madre cede cuatro de sus 16 semanas de permiso de maternidad. Se trata de un permiso remunerado. Sí no optan por esa transferencia de semanas, podrán sin embargo disfrutar de las 8 semanas de permiso retribuido, que la ley concede exclusivamente al otro progenitor/a. Esta baja no es transferible y se trata de un periodo de tiempo compatible con el de la baja de maternidad.

El trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de tiempo parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho para lo cual deberá dirigir petición a su responsable, con la jornada que quiere realizar y este a su vez lo remitirá a: [segsocial@gruposantander.com](mailto:segsocial@gruposantander.com)

## Derechos PARA AMBOS

La cuantía de la prestación económica de la Seguridad Social será del **100% de la base reguladora** por contingencias comunes.

**Vacaciones:** Cuando el período vacacional, fijado en el calendario de vacaciones, coincida con algún punto de este proceso, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia y paternidad.

**licencia** de una semana a un mes por necesidades familiares debidamente acreditadas, entre las que se entenderá incluido, entre otras, la adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida.



## Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, pudiendo utilizar una al principio y otra al final de la jornada de trabajo.

Este derecho, a elección de la trabajadora, podrá sustituirse por una de las siguientes opciones:

a) Una **reducción de jornada de una hora**, al inicio o al final de la jornada de trabajo, durante el referido periodo de lactancia. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

b) Una **acumulación de los permisos de lactancia** por jornadas completas de libranza, disfrutadas como acumulación al periodo de descanso maternal, que podrá verse incrementado **hasta en 12 días laborables**, disfrutados inmediata e ininterrumpidamente. En el supuesto de parto múltiple, este permiso se incrementará proporcionalmente.

Este periodo se complementa con otros dos días laborables adicionales que podrán disfrutarse durante los 12 primeros meses de vida del hijo/a, a contar desde la fecha de nacimiento de este. En caso de parto múltiple, este periodo de licencia retribuida podrá ser de veinte días laborables, que se complementará con otros cuatro días laborables adicionales, que podrán disfrutarse igualmente durante los 12 primeros meses de vida de los hijos/as.

Esta última opción, podrá ser disfrutada indistintamente por la madre o el padre en el caso de que trabajen en el Banco, previa solicitud por escrito a la Empresa, con una antelación mínima de 15 días a la finalización del periodo de suspensión del contrato por maternidad. La acumulación de días tendrá las mismas garantías y protección legal que la reducción de jornada o el permiso de lactancia.

## Re-Incorporación PROGRESIVA:

“Para facilitar la reincorporación de la mujer al trabajo después de la maternidad o adopción se establece, una vez agotado el descanso legal disfrutado por tal motivo, o el periodo de acumulación de horas de lactancia, un proceso de reincorporación progresivo, sin merma de las percepciones económicas que le correspondan. Así en la reincorporación tendrá derecho, previa petición, a la reducción del tiempo de trabajo de la mitad de la jornada, y durante el segundo mes a una reducción de  $\frac{1}{4}$  de la misma, y todo ello sin merma económica”. Previamente a esta reincorporación y a continuación de la lactancia, se pueden disfrutar las vacaciones

Todos los trámites que tengas que comunicar a la empresa, (acumulación de lactancia, excedencias, reincorporación progresiva, reducción de jornada, flexibilidad horaria...) siempre que sea posible **informa a tu supervisor con una antelación mínima de 15 días.**

No olvides que hay que grabarlo en VERNE.

## Flexibilidad horaria inicio de curso

La **Flexibilidad horaria inicio de curso** empleada o el empleado con hijos de hasta tres años de edad, podrá disfrutar de una flexibilidad de una hora de entrada y salida en el trabajo, siempre que queden salvadas las necesidades de servicio, para que, durante la primera semana de inicio del curso, pueda acompañarlos al centro escolar.

## Hipoteca cero

Durante el **primer año de excedencia por maternidad**, en el que legalmente se tiene reservado el puesto de trabajo, las personas empleadas que tengan préstamos hipotecarios podrán **suspender los pagos** de las cuotas mensuales correspondientes.



Línea de asesoramiento personal 900 505 310

Consultas jurídicas, fiscales, vivienda, dificultades emocionales...

## Cheque Guardería

El Banco entregará, a las personas de su plantilla, cheques guardería con un valor de **73 Euros por cada hijo o hija menor de 3 años**, por cada mes del curso escolar en que éstos asistan a un Centro denominado de Educación Infantil, Escuela Infantil o Guardería, que cuente con la preceptiva licencia de apertura expedida por la Administración competente.

A estos efectos, se entenderá curso escolar el periodo comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de Julio del año siguiente, de modo que se entregarán cheques guardería hasta el 31 de julio del año en que el niño cumpla los 3 años.

## Pase a jornada continuada

En la Red Comercial en casos de maternidad, durante el año siguiente al parto y a opción de la empleada, podrán solicitar la prestación de servicios en régimen de jornada continuada, quienes tuviesen jornada distinta. En caso de sufrir **violencia de género**, puedes flexibilizar o reducir tu jornada. Tienes preferencia en caso de traslado con derecho a reserva de tu antiguo puesto durante 6 meses. Pedir excedencia hasta de 18 meses. Extinguir tu contrato con derecho a percibir prestación por desempleo. Tus ausencias o retrasos están justificados. Puedes pedir anticipos y préstamos en condiciones flexibles.

NO MÁS  
VIOLENCIA  
DE GÉNERO



## REDUCCIÓN DE JORNADA



Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Todos los conceptos de la nómina se reducen en el mismo porcentaje que te reduzcas la jornada.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 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.

**Durante la hospitalización y tratamiento continuado,** del menor a su cargo, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Salvo fuerza mayor, el preaviso debe ser con 15 días de antelación.

Los préstamos para adquisición de vivienda solicitados al amparo del Acuerdo de Mejoras Sociales Extra-Convenio, no se verán afectados en sus límites de concesión por la disminución salarial proporcional que suponga la reducción de jornada.

**Durante los dos primeros años de reducción de jornada** por cuidado de hijas e hijos menores de 12 años y durante el primer año de reducción por cuidado de otros familiares, **las cotizaciones se computan incrementadas hasta el 100%** de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo sin dicha reducción, a efectos del cálculo de las prestaciones de Seguridad Social por incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y jubilación.

En el caso del cálculo de las prestaciones por desempleo no existe límite de disfrute de la reducción de jornada por cuidados familiares y siempre se verán incrementadas hasta el 100% de las cotizaciones que debieran haberse efectuado de no haber existido la reducción.

**En caso de reducción de jornada, solicita se adecue la fijación de tus objetivos a la proporción de tiempo de trabajo efectivamente prestado.**

Existe prestación económica para los progenitores, adoptantes o acogedores que reducen su jornada de trabajo para el cuidado del menor enfermo.



## EXCEDENCIAS

 CGT

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a **tres años para atender al cuidado de cada hijo**, tanto lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. En el supuesto de excedencias solicitadas para el cuidado de **familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen actividad retribuida, se establece la posibilidad de ampliar la duración de la misma hasta los tres años.

Estas excedencias podrán disfrutarse a intervalos.

Durante el **primer año de excedencia**, el trabajador o la trabajadora disfrutarán del **derecho a la reserva de su puesto** de trabajo en iguales condiciones a las establecidas para el supuesto de excedencia por cuidado de hijos. Asimismo, y una vez transcurrido este plazo, la reincorporación se producirá en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional dentro de la misma plaza o, en cualquier caso, de conformidad con lo establecido en el artículo 38 del Convenio Colectivo, dentro de un radio de **25 Km.** desde el centro del municipio donde la persona prestaba sus servicios. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 si se trata de categoría especial.

En las excedencias solicitadas por motivos familiares, se mantendrá durante la vigencia de las mismas la percepción de la compensación económica por hijo a cargo, establecida en el Acuerdo de Mejoras Sociales Extra-Convenio. De igual manera, **se mantendrán las condiciones** especiales para empleados en aquellos **productos y servicios bancarios** que se tuvieran contratados durante la situación en activo.

El tiempo de excedencia será **computable a efectos de antigüedad** y se tendrá **derecho a** asistencia de cursos de **formación** profesional.

Los despidos por causa de la maternidad/paternidad, incluida la no readmisión del trabajador/trabajadora tras una excedencia por cuidados familiares o la solicitud de una reducción de jornada, se consideran una vulneración de derechos fundamentales y por tanto son despidos nulos.

## TRÁMITES ADMINISTRATIVOS TRAS EL PARTO



### Inscripción registro civil. Aportar:

- Parte de nacimiento (hoja amarilla que te entregan en el hospital).
- DNI en caso de familia monoparental o los dos DNIs de la pareja.
- Libro de Familia: en caso de parejas no casadas deberán acudir los dos al

Registro donde les entregarán el Libro de Familia. Parejas casadas puede ir sólo el otro progenitor).

- Este trámite ya lo están haciendo en algunos hospitales sin tener que ir al Registro.

Plazo: Desde el día siguiente al nacimiento hasta 30 días después.

### Inscripción en la seguridad social: (recoger cartilla de inscripción en la Seguridad Social). Presentar:

- Cartilla de inscripción cumplimentada.
- Libro de Familia ya inscrito.
- Cartilla de la Seguridad Social del padre o de la madre.

### Alta en el centro de salud (ASIGNACIÓN PEDIATRA)

- Libro de Familia
- Cartilla de Seguridad Social donde figure ya inscrito.
- Certificado de empadronamiento del bebé.

Recomendable elegir al que podamos asistir ahora y después de la baja maternal.

### Prestación POR MATERNIDAD (BAJA MATERNAL)

Recoger en oficinas del INSS el dossier o descargar impresos en web. Presentar:

- Impresos del dossier cumplimentados.
- DNI.
- Libro de Familia.
- Certificado de empresa de bases de cotización de la trabajadora.
- Informe de maternidad. (Será emitido por el médico de cabecera al que se acudirá tras el alta en el hospital, en algunos hospitales donde se produce el parto te lo dan directamente )

No olvides que tienes derecho a una ayuda de 100 € que concede la Agencia Tributaria.

### Prestación para el otro progenitor/a (BAJA PATERNAL)

Recoger en oficinas del INSS el dossier de Presentación por paternidad.

Presentar:

- Impresos del dossier cumplimentados.
- DNI.
- Libro de Familia.

web de utilidad  
[http://www1.seg-social.es/ActivaInter-net/Panorama/REV\\_03108](http://www1.seg-social.es/ActivaInter-net/Panorama/REV_03108)

## LICENCIAS



**4 Licencias retribuidas por año natural.** Estos días podrán ser disfrutados “una vez salvadas las necesidades del servicio” y de común acuerdo entre el supervisor y el emplead@. Se pueden unir a vacaciones, fines de semana, así como disfrutar juntos. En ningún caso se tiene que justificar el motivo por el que se van a disfrutar estas licencias.

**15 días naturales por matrimonio** (ininterrumpidos).

**El día de la celebración de la boda** de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

**2 días por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización** de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

**3 días por fallecimiento del cónyuge.**

**5 días por fallecimiento de hijos.**

A estas 3 últimas licencias se le sumarán **2 días** en caso de pernoctar fuera de tu localidad por estos motivos.

**2 días por mudanza**, aunque ésta sea en la misma localidad en la que se trabaja.

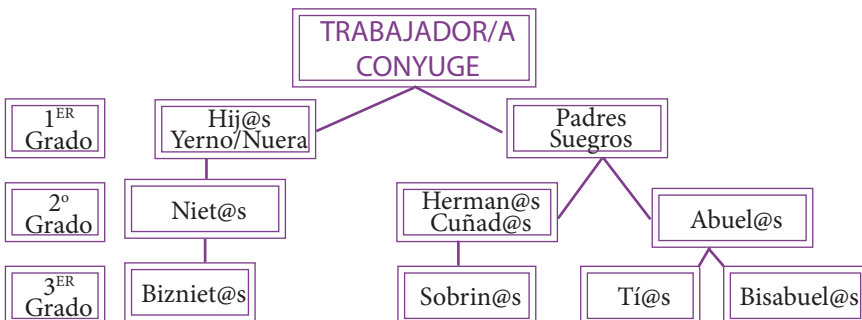
**3 días si el traslado es a/o desde localidades situadas fuera de la península.**

Con antigüedad superior a dos años puedes solicitar **permiso NO retribuido:**

**De una semana a un mes por necesidades familiares**, adopción en el extranjero y el sometimiento a técnicas de reproducción asistida. Este permiso puede ampliarse hasta 6 meses por accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el 1<sup>er</sup> grado. No se podrá solicitar más de una vez cada dos años.

**De entre 1 a 6 meses por finalización estudios superiores o de doctorado.** Finalizado el permiso, la reincorporación será al mismo puesto. El período de permiso no computa a efectos de antigüedad y conlleva la suspensión temporal del contrato y baja en la Seguridad Social.

## GRADOS DE PARENTESCOS



Los derechos  
no son un  
regalo

ni del estado ni de la empresa. Son fruto de muchos años de lucha y negociación sindical. Para mantenerlos, lo primero es ejercerlos. En CGT estamos para ayudarte, en caso de que tengas problemas para disfrutar, de lo que por ley es tuyo.

NUESTRA FUERZA NACE DE LA UNIÓN  
**AFILIATE A CGT**



**NOS NECESITAMOS**

Pza. Legazpi 1, 1ªA Tel: 915060568 / 915277902 - Fax: 915061497 Madrid 28045

Felipe II, 74 Tel: 933526456 - Fax: 933968994 Barcelona 08027

e-mail: [cgt@cgtbancosantander.com](mailto:cgt@cgtbancosantander.com) - web: <http://www.cgtbancosantander.com>

Guía editada por la Sección Sindical Estatal CGT en Banco Santander. Año 2017