

# DOSSIER NACIMIENTO, ADOPCION, ACOGIMIENTO

- 1- Permiso asistencia clases/técnicas preparación al parto.
- 2- Permiso nacimiento madre biológica.
- 3- Permiso nacimiento otro progenitor.
- 4- Permiso adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento.
- 5- Trámites (registro civil, seguridad social)
- 6- Deducción por maternidad.
- 7- Deducción gastos custodia en guarderías o centros de educación infantil.
- 8- Permiso cuidado lactante.
- 9- Reducción Jornada.
- 10- Excedencia cuidado hijos.
- 11- Alta en póliza seguro asistencia sanitaria para empleados Bankia.

## 1 - PERMISO PARA ASISTIR A CLASES O TÉCNICAS PREPARACIÓN AL PARTO (acuerdo laboral Bankia 15.07.20)

Cuando las clases o técnicas de preparación deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo, la persona trabajadora podrá disfrutar de un permiso, por el

tiempo indispensable, debiendo acreditar suficientemente a la Entidad que las referidas clases o técnicas deben tener lugar dentro de la jornada laboral.

Este permiso podrá ser disfrutado por ambos progenitores.

## 2 - PERMISO NACIMIENTO MADRE BIOLÓGICA

La duración del permiso para la madre biológica es de **dieciséis semanas, ampliable en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo en parto múltiple, a disfrutar una semana cada progenitor.**

La distribución del permiso es opción de la madre, siendo de obligado cumplimiento las 6 semanas inmediatas después del parto a jornada completa. El resto del permiso se podrá disfrutar en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida (a jornada completa o jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la trabajadora) y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hij@ cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha prevista del parto. El disfrute de cada periodo semanal, o en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días (consultar al técnico de recursos, si se elige la opción de disfrutar el permiso de forma interrumpida cómo y con qué antelación hay que comunicarlo).

A partir de 2021 al equipararse los permisos de nacimiento de ambos progenitores, no cabe cesión de parte del permiso de la madre biológica al otro progenitor.

En el caso de discapacidad del hijo cuando ésta se valore en un grado superior o igual al 33%, dos semanas adicionales, a disfrutar una cada progenitor.

Caso de nacimiento de hij@ con un grado de discapacidad reconocido igual o superior del 65%, el trabajador podrá disfrutar de un permiso retribuido de hasta 30 días naturales, durante los primeros 48 meses del hij@ a contar desde la fecha de nacimiento o desde la declaración de discapacidad. Este permiso podrá ser disfrutado por ambos progenitores, en el caso de que ambos trabajen. **(acuerdo laboral Bankia 15.07.20)**

En caso de parto prematuro y en aquel otro en el que el neonato precise hospitalización a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá

computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluye de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria de la madre biológica.

En caso de parto prematuro con falta de peso, y en los que precise el neonato hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a siete días, se ampliará la duración del periodo de suspensión en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, **con un máximo de 13 semanas adicionales.**

En caso de fallecimiento del hij@, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo. El mismo derecho tendrá el otro progenitor.

**CUANTÍA:** La cuantía a cobrar como prestación de nacimiento, adopción o acogimiento corresponde a un subsidio equivalente al 100% de una base reguladora que es equivalente a la incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes. En nuestro caso, Bankia complementa dicho subsidio hasta alcanzar el 100% de la retribución fija bruta durante el periodo de duración del permiso.

### 3 - PERMISO NACIMIENTO OTRO PROGENITOR

**A partir de 2021 el permiso será igual que el de la madre biológica, 16 semanas,** siendo de obligado cumplimiento las 6 semanas inmediatas después del parto a jornada completa. Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar de forma continua o interrumpida en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial, hasta los doce meses del menor.

El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá de comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

**CUANTIA:** La cuantía a cobrar como prestación de nacimiento, adopción o acogimiento consiste en un subsidio equivalente al 100% de una base reguladora que es equivalente a la incapacidad temporal, derivada de contingencias

comunes. En nuestro caso, Bankia complementará dicho subsidio hasta alcanzar el 100% de la retribución fija bruta de la persona trabajadora durante todo el periodo de suspensión del contrato de trabajo con motivo del disfrute del permiso por nacimiento.

Esta medida **entra** en vigor el **01.08.20** y será aplicable a los periodos de suspensión disfrutados a partir de esa fecha, así como a los que se encuentren en vigor a 01.08.20, por el periodo que reste a disfrutar del permiso (**acuerdo laboral Bankia 15.07.20**)

#### 4 - ADOPCIÓN O GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN / ACOGIMIENTO (este último con duración no inferior a 1año)

Se tendrá derecho por:

- Menores de 6 años.
- Mayores de 6 años, pero menores de 18 años con discapacidad (igual o superior al 33%) o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especial dificultad de inserción social y familiar debidamente acreditada por los servicios sociales competentes.

Cada adoptante, guardador o acogedor dispondrá de un periodo de suspensión de 6 semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de 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.

Además, los progenitores dispondrán de 16 semanas, de disfrute voluntario, a distribuir entre los progenitores que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento. Un progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las 16, quedando las restantes 6 a disposición del otro progenitor.

En 2021 el permiso será de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. De las cuales 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de 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. Las 10 semanas restantes se

podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a adoptado o en situación de guarda con fines de adopción o acogimiento, el permiso **se ampliará en dos semanas adicionales**, una para cada progenitor. La misma ampliación en el caso de adopción o en situación de guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo/a distinto del primero.

En caso de adopción o acogimiento de hij@ con un grado de discapacidad reconocido igual o superior del 65%, el trabajador podrá disfrutar de un permiso retribuido de hasta 30 días naturales, durante los primeros 48 meses del hij@ a contar desde la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento, o desde la declaración de discapacidad. Este permiso podrá ser disfrutado por ambos progenitores, en el caso de que ambos trabajen. **(acuerdo laboral Bankia 15.07.20)**

En los supuestos de **adopción internacional**, cuando sea necesario desplazarse previamente al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

## 5 - TRÁMITES

En el hospital facilitan varios impresos que se necesitarán en alguno de los trámites que hay que realizar:

- Informe médico de maternidad que estará firmado por el médico o matrona que ha asistido al parto.
- Cuestionario para la declaración de nacimiento que hay que cumplimentar con los datos de los padres, en caso de que el hospital en el que se haya producido el nacimiento se encuentre dentro de la medida de comunicación telemática de nacimientos a Registros Civiles desde centros sanitarios.
- Alta hospitalaria de la madre y del bebé.
- Si los padres viven en un municipio diferente del municipio de nacimiento y van a inscribir al recién nacido en el Registro Civil del municipio del

domicilio: Certificado que indique que no se ha promovido la inscripción del recién nacido en el Registro Civil de la localidad de Nacimiento. En caso de comunicación telemática del nacimiento desde el centro sanitario bastará con que el parte médico no lleve la indicación “datos comunicados a Registro Civil “o alguna fórmula equivalente y esté sellado por el centro sanitario.

### Inscripción en el Registro Civil

La inscripción en el registro civil es obligatoria y hay que realizarla en el plazo de 72 horas desde el nacimiento. Cuando por cualquier causa no se haya remitido el documento en plazo se dispondrá de un plazo de diez días para declarar el nacimiento en la oficina del Registro Civil.

- **¿Dónde?:** La inscripción se realiza en el Registro Civil de la localidad de nacimiento o bien, en la localidad del domicilio de los padres.

- **¿Cómo?:** Se puede realizar de forma electrónica o presencial.

La comunicación electrónica se realizará directamente desde el centro sanitario, donde los padres cumplimentarán y firmarán el cuestionario para la declaración del nacimiento al que se incorporará el parte facultativo acreditativo del nacimiento sellado por el centro hospitalario, que junto a los documentos de identidad de los progenitores y demás documentación necesaria se remitirá telemáticamente desde el centro sanitario al Registro Civil.

Una vez practicada la inscripción, el Registro Civil enviará a los progenitores (preferentemente por vía electrónica) una certificación literal de nacimiento con la que podrán efectuar los trámites administrativos que precisen ante otras administraciones.

Si los progenitores quieren actualizar el libro de familia, pueden acudir al Registro Civil, no obstante, dicha actualización no es necesaria cuando el libro de familia se acompañe de la certificación literal de nacimiento.

- **¿Quién puede realizar la inscripción?:**

En caso de matrimonio, cualquier progenitor.

En caso de hijos no matrimoniales si la presentación es telemática deben firmar los dos la declaración de nacimiento que se comunica desde el centro hospitalario y si es presencial deben comparecer ambos progenitores.

Si la inscripción se quiere hacer en el registro civil del domicilio de los padres y no del lugar de nacimiento se requiere la presencia de ambos en el Registro.

- **Documentos necesarios:**

**Hijos matrimoniales:** DNI, NIE o Pasaporte con el domicilio actualizado. Si no es así se aportará certificado empadronamiento. Libro de familia, informe médico de maternidad, formulario de declaración de nacimiento.

**Hijos no matrimoniales:** Además de los anteriores documentos, si alguno de los progenitores está divorciado se deberá aportar certificado de matrimonio con la inscripción marginal correspondiente o la sentencia firme de separación o divorcio.

**Inscripción en la Seguridad Social**

Para que el recién nacido tenga asistencia sanitaria, previamente hay que inscribirlo en la Seguridad Social y asociarlo como beneficiario con uno de los progenitores.

Si ambos están afiliados en la Seguridad Social se puede incluir al bebé como beneficiario de cualquiera de los dos.

- **¿Dónde?:** se realiza en los centros de atención e información (CAISS) del INSS.

Se puede solicitar cita previa por internet o en el teléfono 901 10 65 70.

- **¿Cómo?:**

De forma presencial o por correo postal, para ello se necesita libro de familia con la inscripción del recién nacido o libro familia con el certificado literal de nacimiento, DNI y formulario de solicitud como beneficiario de la seguridad social (por correo postal la fotocopia del libro familia y DNI deben estar compulsadas por funcionario autorizado).

De forma electrónica, si se tiene derecho como asegurado a la asistencia sanitaria pública puede usar TU SEGURIDAD SOCIAL para dar de alta al bebé

menor de tres meses de edad. Debe facilitar nombre del bebé, fecha nacimiento y sexo. El CAISS comprobará que está inscrito en el Registro Civil.

Como resultado de la inscripción se facilita un impreso de afiliación del bebé como beneficiario de la seguridad Social que se deberá aportar en la solicitud de la tarjeta sanitaria.

**La tarjeta sanitaria** se solicita de forma presencial en el Centro de Atención Primaria (CAP) que corresponde por domicilio. Para la solicitud hay que presentar libro de familia, impreso afiliación del bebé como beneficiario de la seguridad social e impreso de solicitud de la tarjeta sanitaria individual para el bebé que se facilita en el propio centro de salud.

### **A) Prestación madre biológica**

Acudir al médico de cabecera y solicitar el informe de maternidad. Este informe consta de tres copias (para el trabajador, el INSS y la empresa). Si antes del parto estabas de baja te darán el alta.

Recordad que hay que enviar escaneados los partes de baja, confirmación y alta médica a [rrhhlp@bankia.com](mailto:rrhhlp@bankia.com) con copia al responsable de tu centro de trabajo en el plazo estipulado para cada caso (baja y confirmación: 3 días desde la expedición del parte; alta: dentro de las 24 horas siguientes a la expedición). Cuando te incorpores a tu puesto hay que remitir los ejemplares originales por valija a 0602.

Para solicitar la prestación de maternidad hay que remitir a 2038-0602 Personas o por correo a [rrhhlp@bankia.com](mailto:rrhhlp@bankia.com) :

Fotocopia del Informe de Maternidad emitido por el médico de cabecera de la Seguridad Social, que determina la fecha de inicio del descanso maternal (puede coincidir con la fecha del parto o ser anterior al mismo, siempre y cuando se respeten los plazos mínimos establecidos).

- Parte de Alta médica en caso de encontrarse en situación de IT.
- Fotocopia del Libro de Familia en el que figure inscrito el nacimiento, o fotocopia de la resolución judicial o administrativa de la adopción o acogimiento, a fin de tener en cuenta al hijo a efectos de recalcular el porcentaje de IRPF a aplicar en la nómina, la Ayuda de Formación de Hijos, etc....

Una vez recibida la documentación anterior, se elabora el Certificado de Empresa a efectos de que el interesado realice directamente la tramitación en la administración del INSS correspondiente a su domicilio. El certificado es enviado telemáticamente al INSS, por lo que el documento no se entrega físicamente.

El documento correspondiente de solicitud de prestación lo puedes descargar desde la página [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es) o directamente en la oficina del INSS.

## **B) Prestación otro progenitor**

Para solicitar la prestación es necesario comunicar la fecha de inicio del periodo del permiso y remitir a 2038-0602-Personas o por correo a [rrhhlp@bankia.com](mailto:rrhhlp@bankia.com) :

- Fotocopia del Informe de Maternidad (en el caso de que la madre trabaje) emitido por el médico de cabecera de la Seguridad Social.
- Fotocopia del Libro de familia en el que figure inscrito el nacimiento o fotocopia de la resolución judicial o administrativa de la adopción o acogimiento, a fin de tener en cuenta al hijo a efectos de recalcuro del porcentaje de IRPF a aplicar en nómina, la Ayuda de Formación de Hijos, etc, ...

Del mismo modo que en el caso de la prestación de la madre biológica, el certificado de empresa se envía telemáticamente a la oficina del INSS que corresponda según domicilio.

## **6 - DEDUCCIÓN POR MATERNIDAD**

La ley de IRPF regula la deducción por maternidad por hijos menores de 3 años hasta 1.200 euros anuales por hijo nacido o adoptado en territorio español.

Se calculará de forma proporcional al N.º de meses en que se cumplan de forma simultánea los requisitos incluido el mes de nacimiento y no computando el mes en que cumpla 3 años, teniendo como límite para cada hijo el importe íntegro sin bonificaciones de las cotizaciones y cuotas totales a la seguridad social y mutualidades devengadas en cada periodo impositivo con posterioridad al nacimiento o adopción.

Podrán aplicarse la deducción las madres trabajadoras con hijos menores de tres años que realicen una actividad propia o ajena, que estén dadas de alta en el correspondiente régimen de la de la SS o mutualidad.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la deducción se podrá practicar, con independencia de la edad del menor, durante los tres años siguientes a la fecha de inscripción en el registro civil. Cuando la inscripción no sea necesaria, la deducción se podrá practicar durante los tres años posteriores a la fecha de la resolución judicial o administrativa que la declare.

En caso de fallecimiento de la madre, o cuando la guarda y custodia se atribuya de forma exclusiva al padre o, en su caso, a un tutor, siempre que cumpla los requisitos, éste tendrá derecho a la práctica de la deducción pendiente.

Esta deducción se puede hacer efectiva de dos maneras:

- 1) De forma anticipada, por cada uno de los meses en que estén dados de alta y cotizando en el régimen correspondiente de la SS o mutualidad, mediante transferencia bancaria, la cantidad mensual y sin prorrateos de 100 euros por hijo.

Para solicitarlo hay que utilizar el modelo 140 así como para comunicar cualquier variación que afecte a su abono anticipado (por el periodo que se disfrute de una excedencia maternal, no corresponde el abono), así cuando, por alguna causa o circunstancia sobrevenida, incumpla alguno de los requisitos para su percepción. El plazo para comunicar las variaciones es de quince días naturales siguientes al momento en que se hubiera producido la variación o incumplimiento de los requisitos.

La solicitud del abono anticipado de la deducción por maternidad, así como la comunicación de variaciones, podrá presentarse de las siguientes formas:

- **Presentación telemática** de la solicitud ajustada al modelo 140: para ello el solicitante deberá disponer de DNI electrónico u otro certificado electrónico admitido por la agencia tributaria y deberá disponer de NIF previamente

incluido en la base de datos de identificación de la Agencia Estatal de Administración Tributaria.

- **Presentación telefónica** (901200345).

Si se hace telefónicamente hay que comunicar el NIF, nº de cuenta bancaria, nº afiliación seguridad social o mutualidad, si trabaja, e importe de la casilla 620 de la declaración de renta del año anterior (si declaró en dicho año). Además, es necesario aportar los datos del registro civil que figuran en el libro de familia.

- **Presentación en impreso** del modelo 140, por correo dirigido a la Agencia Estatal de Administración Tributaria (apartado de correos FD nº 30.000, Delegación provincial) o mediante entrega directa en cualquier Delegación o Administración de la Agencia Tributaria.

- 2) Aplicando la deducción en la declaración anual del IRPF.

**7- Con efectos 1 de enero de 2018, se incrementan en 1.000 euros adicionales la DEDUCCIÓN por maternidad cuando el contribuyente que tenga derecho a ésta satisfaga GASTOS DE CUSTODIA EN GUARDERIA O CENTROS DE EDUCACION INFANTIL AUTORIZADOS POR HIJO MENOR DE TRES AÑOS.**

No obstante, en el ejercicio en el que el hijo cumpla tres años, puede ser de aplicación respecto a los gastos de guardería posteriores al cumplimiento de dicha edad hasta el mes anterior en que comienza el segundo ciclo de educación infantil.

Se consideran gastos de custodia las cantidades satisfechas por inscripción y matrícula, la asistencia en horario general y ampliado y la alimentación, siempre que se hayan producido en meses completos y no tengan la consideración de rendimientos del trabajo en especie exentos.

La cuantía por esta deducción tendrá como límite por cada hijo:

- Las cotizaciones y cuotas totales a la SS y mutualidades devengadas en cada periodo impositivo con posterioridad al nacimiento o adopción. A estos efectos, se computarán las cotizaciones y cuotas por sus importes íntegros, sin tener en consideración las bonificaciones que pudieran corresponder.
- El importe global del gasto efectivo no subvencionado satisfecho en cada periodo impositivo a la guardería o centro educativo en relación con ese hijo.

No se podrá solicitar el abono anticipado de este incremento de la deducción por maternidad.

## 8 - PERMISO CUIDADO LACTANTE

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. También, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos ejerzan este derecho en la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla los doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Si en el momento de su reincorporación del permiso por nacimiento se manifiesta voluntad de no utilizar el permiso de una hora de ausencia del trabajo, podrá optar por disfrutar de un permiso de diez días naturales a continuación del permiso de nacimiento más cinco días hábiles no acumulables a los anteriores, a disfrutar durante los doce primeros meses de vida del menor a contar desde la fecha de nacimiento.

Si en la empresa no hay mejoras establecidas en el permiso por nacimiento, los permisos de los párrafos anteriores se pueden sustituir por un permiso de 15 días hábiles a disfrutar durante los doce primeros meses de vida del menor a contar desde la fecha de nacimiento (**convenio colectivo 2019-2022**).

El derecho al disfrute se podrá iniciar a continuación del permiso por nacimiento. Si el permiso por nacimiento fuera fraccionado, el permiso para el cuidado del lactante se podrá disfrutar a continuación de cualquiera de las fracciones, salvo pacto con la empresa. Se extiende este permiso de cuidado del lactante a los trabajadores que adopten a un menor. (**acuerdo laboral Bankia 15.07.20**)

## 9 - REDUCCIÓN JORNADA.

(artículo 39, apartado 1.h convenio colectivo 2019-2022)

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

En los casos de cuidado directo de un menor de 12 años, se tendrá derecho a una reducción de jornada limitada a los jueves tarde en que exista obligación de prestar servicio según el horario previsto en el apartado 2 del artículo 32 (horario general), sin que sea exigible en estos casos el mínimo de 1/8 de reducción.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponden al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador debe preavisar con 15 días de antelación al empresario de la fecha de inicio.

Para solicitar la reducción de jornada hay que hacerlo por escrito a dirección de personas.

**Nueva redacción art. 34.8 del E.T:**

8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a

distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio.

En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto. Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37. Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.



## 10 - EXCEDENCIA CUIDADO HIJOS

Existe la posibilidad de solicitar excedencia para el cuidado de un hijo, tanto lo sea por naturaleza como adoptivo, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales.

Su duración máxima es de 3 años, a contar desde la fecha del nacimiento del hijo, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, y puede ser disfrutada de forma fraccionada.

La necesidad de atender un nuevo hijo da derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de ésta pone fin a la que viniera disfrutando.

Los efectos de la excedencia son:

- Durante el primer año de excedencia el trabajador tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo.
- El primer año de baja por excedencia de maternidad será computable a efectos de ascensos por antigüedad.
- Durante la duración de este periodo se tiene derecho a la asistencia de cursos de formación, especialmente a aquellos que faciliten la incorporación al puesto de trabajo.

Debe solicitarse por escrito al Gestor de RR.HH., indicando periodo de duración de la misma, con una antelación mínima de quince días del inicio del periodo.

A los empleados que soliciten excedencia por cuidado de hijos, durante el primer año de vida de su hijo, habiendo disfrutado de las horas de lactancia de forma acumulada, le serán incluidos dentro de la excedencia o permiso sin sueldo unos determinados días de lactancia en función de la duración de la excedencia en base a los siguientes criterios:

<u>Duración excedencia</u>	<u>Días disfrutados de lactancia incluidos en la excedencia</u>
Igual o superior a 1 año	5 días hábiles
Hasta 7 meses	4 días hábiles
Hasta 6 meses	3 días hábiles
Hasta 4 meses	2 días hábiles
Hasta 3 meses	1 día hábil

Los tres años de excedencia, desde el 01-01-13, se consideran de cotización efectiva.

Durante el primer año de excedencia se mantienen los derechos a determinados Beneficios Sociales:

- Se percibe ayuda guardería/ formación de hijos.
- Se mantiene la cobertura a la póliza asistencia sanitaria.
- Anticipo: si la excedencia es hasta 1 año, no es necesaria su cancelación, pudiéndose optar por seguir entre mantener el cargo en cuenta mensual o la suspensión temporal de dichas cuotas durante el primer año de excedencia, siempre que el solicitante de la excedencia sea el titular del anticipo.
- Préstamo vivienda y préstamo social atenciones varias: se mantiene con las mismas condiciones que en activo, independientemente de la duración de la excedencia. Durante el primer año de duración de la excedencia, el trabajador podrá suspender temporalmente el pago de las cuotas mensuales de amortización, siempre que el solicitante de la excedencia sea el titular del préstamo.

## 11 - Ayuda financiera durante excedencia

Aquellos empleados que disfruten de una excedencia por cuidado de hijos pueden solicitar durante el primer año de inicio de esta, un préstamo con las siguientes condiciones:

- Importe: Hasta un máximo del 40% de su retribución fija bruta
- Plazo: hasta 8 años
- Cuota Cero durante el primer año de excedencia y como máximo un año
- Endeudamiento máximo del 40% de los haberes fijos netos anuales del empleado

## 12 - INCLUSIÓN EN POLIZA SEGURO COLECTIVO ASISTENCIA SANITARIA

Se puede incluir a los hijos del empleado menores de 26 años siempre que no perciban ingresos superiores al SMI fijado anualmente para cada periodo y que convivan con el empleado.

No existirá periodo de carencia si el alta en la póliza se produce durante el mes siguiente al mes de nacimiento o resolución judicial de adopción.

Para dar de alta al familiar hay que enviar por valija el impreso de solicitud debidamente cumplimentado a 0602-Póliza Sanitaria junto con las fotocopias de los documentos que acrediten las relaciones de parentesco con el empleado (libro de familia).

El impreso de solicitud está disponible en la intranet como archivo adjunto a la información general de la póliza de asistencia sanitaria.

