

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- Póliza seguro salud Adeslas.
- 12- Anticipo por nacimiento, adopción o acogimiento.

1 - PERMISO PARA ASISTIR A CLASES O TÉCNICAS PREPARACIÓN AL PARTO

Cuando las clases o técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción (realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales) deban tener lugar dentro de la jornada de

trabajo, la persona trabajadora podrá disfrutar de un permiso, por el tiempo indispensable, debiendo acreditar que deben tener lugar dentro de la jornada laboral.

2 - PERMISO NACIMIENTO MADRE BIOLÓGICA

La duración del permiso para la madre biológica es de **16 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 hijo o hija cumpla 12 meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 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 15 días.

Mejora aplicada en CaixaBank:

Por aplicación del protocolo de Conciliación se permite ampliar en 10 días naturales el permiso de maternidad a continuación de la suspensión del contrato por nacimiento del hijo/a.

En caso de parto múltiple o nacimiento del hijo/a con minusvalía, esta ampliación será de 14 días naturales.

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%, el permiso tiene una duración adicional de 2 semanas, a disfrutar 1 cada progenitor.

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 6 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 7 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 corresponde a un subsidio equivalente al 100% de la base de cotización del mes anterior al nacimiento.

CaixaBank complementa, si procede, la diferencia hasta 100% de la retribución bruta mensual.

¿Cómo solicitar la prestación? El trámite se hace a través del portal “tu seguridad social” (con DNI electrónico, certificado digital o contraseña clave).

Hay que aportar la siguiente documentación:

- Libro de familia o certificado de inscripción del hijo en el registro civil.
- Rellenar impreso “prestación nacimiento y cuidado menor por parto” (www.seg-social.es).
- DNI.
- Familia numerosa: título o justificante de haberlo solicitado.
- Discapacidad: informe médico.

Una vez recibida la resolución del INSS hay que enviar copia a través de la APP (portal del empleado – comunicar resolución INSS) o del Portal del Empleado (comunicación INSS) a efectos de regularización de nómina si procede y se realizará desde 9160- Admón. Operativa de RR.HH., a partir del mes siguiente.

COMUNICACIÓN A LA EMPRESA

Hay que comunicar a la empresa el nacimiento del hijo/a aportando la siguiente documentación:

- Fotocopia del libro de familia o certificación literal de nacimiento.
- Comunicación de datos al pagador (modelo 145) debidamente cumplimentado.
- En el caso que el otro progenitor sea también empleado, opción para uno de ellos a efectos de percibir la ayuda por hijo y la gratificación de natalidad.

La comunicación se puede realizar a través de la App del Smartphone corporativo App “Portal del empleado”- comunicación nacimiento hijo o del Portal del Empleado (Solicitudes-Gestión de mis solicitudes- comunicación nacimiento de hijo) y sólo en caso de no tener acceso a App o al portal se deberá enviar la documentación por valija a 9160- Administración operativa de RRHH.

En este momento se informa del periodo de disfrute, si se opta por disfrutar del permiso de forma continuada, se puede indicar si desea disfrutar de la ampliación del permiso de maternidad y el permiso de lactancia (indicando la opción elegida).

En el supuesto de querer disfrutar del periodo de forma interrumpida se deberá comunicar los nuevos periodos de suspensión con 15 días de antelación, de la siguiente manera:

Portal del empleado> solicitud de vacaciones, permisos y ausencias> nueva ausencia>AMPLIACION PERMISO POR NACIMIENTO VOLUNTARIO.

Para registrar la ampliación de maternidad (mejora CaixaBank) se podrá realizar a continuación de cualquier periodo de suspensión por cuidado de hijo, de la siguiente forma:

Portal del empleado>solicitud de vacaciones, permisos y ausencias>nueva ausencia>AMPLIACION DE MATERNIDAD

Una vez recibida la comunicación y documentación anterior, la empresa procederá a remitir al INSS, de forma telemática y en el plazo de 2 días hábiles siguientes, el certificado de cotizaciones necesario para que la se pueda solicitar la prestación de seguridad social.

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 12 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 15 días.

Ampliación Progresiva Mejora CaixaBank

Permiso retribuido de 6 días naturales en 2021 y 10 días naturales en 2022.
En caso de discapacidad o parto múltiple 8 días en 2021 y 14 días en 2022.

TRAMITES DE COMUNICACIÓN A LA EMPRESA COMO LA SOLICITUD DE PRESTACION AL INSS SON LOS MISMOS QUE LA MADRE BIOLÓGICA (consultar en apartado 2).

CUANTÍA: La cuantía a cobrar como prestación de nacimiento corresponde a un subsidio equivalente al 100% de la base de cotización del mes anterior al nacimiento.

CaixaBank complementa, si procede, la diferencia hasta 100% de la retribución bruta mensual.

Una vez recibida la resolución del INSS hay que enviar copia a través de la APP (portal del empleado – comunicar resolución INSS) o del Portal del Empleado (comunicación INSS) a efectos de regularización de nómina si procede y se realizará desde 9160- Admón. Operativa de RR.HH., a partir del mes siguiente.

4 – ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

Se tendrá derecho por:

- Menores de 6 años.
- Mayores de 6 años, pero menores de 18 años, con discapacidad o que, por sus circunstancias y experiencias personales, o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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 12 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 2 semanas adicionales**, 1 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 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.

El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberán comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Comunicación a la empresa de la adopción o acogimiento aportando la siguiente documentación:

- Fotocopia del libro de familia y resolución judicial por la que se constituye la adopción o acogimiento.
- Comunicación de datos al pagador (modelo 145) debidamente cumplimentado.
- En el caso que el otro progenitor sea también empleado, opción para uno de ellos a efectos de percibir la ayuda por hijo (en caso de acogimiento si es no remunerado) y la gratificación de natalidad (corresponde en caso de adopción, en el caso de acogida sólo se abonará la gratificación de natalidad si finalmente se formaliza la adopción).

Esta comunicación debe realizarse a través de RR. HH de tu ámbito o por valija al centro 9160-administración operativa de RR.HH., aportando la documentación requerida.

Una vez recibida la comunicación y documentación anterior, la empresa procederá a remitir al INSS, de forma telemática y en el plazo de 2 días hábiles siguientes, el certificado de cotizaciones necesario para que se pueda solicitar la prestación de seguridad social.

CUANTÍA: La cuantía a cobrar como prestación de adopción corresponde a un subsidio equivalente al 100% de la base de cotización del mes anterior al nacimiento.

CaixaBank complementa, si procede, la diferencia hasta 100% de la retribución bruta mensual.

¿Cómo solicitar la prestación? El trámite se hace a través del portal “tu seguridad social” (con DNI electrónico, certificado digital o contraseña clave). Rellenar la solicitud de “ prestación nacimiento y cuidado de menor por adopción , guarda con fines de adopción o acogimiento”, adjuntando la documentación que se relacionada en la solicitud.

Es importante tramitar la solicitud de la prestación en el plazo más breve posible, a fin de evitar desfases en el cobro de la prestación. Una vez recibida la resolución del INSS aprobando la prestación, se debe remitir a la empresa una copia de esta a efecto de regularizar, si procede, cualquier diferencia.

El marcaje de la ausencia por adopción se refleja automáticamente a partir de la comunicación de la adopción en la documentación remitida a 9160.

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.

6 - DEDUCCIÓN POR MATERNIDAD

La ley de IRPF (no es de aplicación para los territorios Forales de País vasco y Navarra) 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 3 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 3 años siguientes a la fecha de inscripción en el registro civil. Cuando la inscripción no sea necesaria, la deducción se podrá practicar durante los 3 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 15 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. Si se elige esta opción no habrá que presentar ningún impreso, sólo incluir la deducción en la declaración de la renta.

También existe una deducción por familia numerosa de hasta 1.200 euros anuales. Si la familia numerosa es de categoría especial (de 5 o más hijos y las de 4 hijos de los cuales al menos 3 procedan de parto, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo múltiples. También se puede percibir de forma anticipada, presentando el modelo 143 en la agencia tributaria o llamando al teléfono 901 200 345.

Esta deducción se puede incrementar hasta en 600 euros anuales por cada uno de los hijos que formen parte de la familia numerosa que exceda del número mínimo de hijos exigidos para que dicha familia haya adquirido la condición de familia numerosa de categoría general o especial, según corresponda. Se puede percibir de forma anticipada a través de transferencia bancaria.

7-Incremento en 1.000 euros adicionales de 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 3 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 que cumplan los siguientes requisitos:

- . satisfechas a guarderías o centros de educación infantil autorizados.

- . se abonen por la preinscripción o matrícula, la asistencia, en horario general o ampliado, y la alimentación, siempre que se hayan producido en meses completos.
- . que 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.
- En los casos en que ambos progenitores del menor sean del mismo sexo la deducción tendrá como límite para cada progenitor, con independencia de que se opte por la tributación individual o conjunta, la menor de las siguientes cantidades : el importe de sus propias cotizaciones a la seguridad social o mutualidad en el periodo impositivo o la suma de la mitad de los gastos efectivos no subvencionados (con independencia del progenitor que los pague) abonados a la guardería en los meses en que ambos progenitores tuvieran derecho a dicho incremento más la totalidad de los gastos efectivos no subvencionados (con independencia del progenitor que los pague) en los meses en los que sólo el progenitor en cuestión tuviera derecho al incremento.

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:

- 1) 1 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.

- 2) También, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en 1/2 hora durante los primeros 9 meses de vida del menor.
- 3) Optar por disfrutar de un permiso de 10 días naturales a continuación del permiso de nacimiento más 5 días hábiles no acumulables a los anteriores, a disfrutar durante los 12 primeros meses de vida del menor a contar desde la fecha de nacimiento.

Este permiso es retribuido a cargo de la empresa.

En caso de parto múltiple, el permiso se multiplicará por el número de hijos.

El derecho para el cuidado del lactante es individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. Por tanto, puede ser disfrutado por ambos progenitores, con independencia de que los dos trabajen.

Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla los 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses. La reducción entre los 9 y 12 meses de edad del menor podría llegar a complementarse por parte de la Seguridad Social con la prestación denominada “corresponsabilidad en el cuidado del lactante”.

9 - REDUCCIÓN JORNADA.

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, 1/8 y un máximo de 1/2 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. Si se decide modificar las condiciones de reducción de jornada (n.º horas

o distribución) o fecha de finalización de la misma , se debe remitir una nueva comunicación donde se recoja dichos cambios y enviarla con una antelación de 15 días previos a la fecha de efectos de las nuevas condiciones solicitadas.

SOLICITUD REDUCCIÓN JORNADA: hay que hacerlo a través del Portal del Empleado –Gestión de mis solicitudes – reducción de jornada

En caso de nacimiento de hijo/a con discapacidad ($\geq 33\%$), se podrá disfrutar de un permiso retribuido los jueves por la tarde hasta el tercer aniversario del hijo/a.

En el caso de que el grado de discapacidad fuere igual o superior al 65%, se podrá disfrutar de un permiso retribuido los jueves por la tarde sin reducción de salario. Este permiso podrá mantenerse mientras se cumplan los requisitos exigidos.

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 (15 meses en caso de familia numerosa general y 18 meses en caso de familia numerosa especial).
- Durante el primer año de excedencia el empleado/a puede pedir la suspensión temporal del pago de las cuotas de amortización de los anticipos. Transcurrido este plazo, si sigue de excedencia se procederá a amortizar el importe pendiente del anticipo.

Si no se pide la suspensión temporal del pago de cuotas de amortización del anticipo, se procederá a amortizar todo el importe pendiente en el recibo de liquidación con motivo del inicio de la excedencia.

SOLICITUD EXCEDENCIA:

Se debe solicitar con una antelación mínima de 15 días, a través del Portal del Empleado –Solicitudes—Gestión de mis solicitudes—Excedencia.

En el supuesto de no tener acceso al portal del empleado por encontrarse ya con el contrato suspendido, deberá solicitar por escrito la excedencia a RR. HH de su ámbito, incluyendo los siguientes datos:

- . Nombre, apellidos y número de matrícula.
- . Centro de trabajo.
- . Motivo de la excedencia.
- . Duración: fecha inicio y fin.
- . Firma del solicitante.

Si se decide modificar las condiciones de la excedencia o la fecha de finalización de esta, se debe enviar una nueva comunicación que recoja dichos cambios y remitirla con una antelación de 15 días previos a la fecha de efectos de las nuevas condiciones solicitadas.

11 - POLIZA SEGURO SALUD ADESLAS.

. **NACIMIENTO:** Si la madre está dada de alta en la póliza Adeslas, la aseguradora cubrirá la asistencia sanitaria al recién nacido durante 30 días naturales siguientes al nacimiento finalizando a partir de ese momento la cobertura. Por lo que, en el plazo de 30 días naturales desde el nacimiento y para que no se interrumpa la cobertura, se deberá solicitar la inclusión del bebé a Adeslas Segur Caixa.

Se disponen de 3 meses para poder tramitar la incorporación en la póliza sin necesidad de cumplimentar el cuestionario de salud.

. **ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO:** la aseguradora cubrirá la asistencia del menor adoptado o acogido durante los primeros 15 días, momento a partir del cual se dispone de 3 meses para poder tramitar su incorporación de la póliza sin necesidad de rellenar cuestionario de salud.

12- ANTICIPO POR NACIMIENTO, ADOPCION O ACOGIMIENTO.

El protocolo de conciliación contempla la posibilidad de solicitar un anticipo de hasta una anualidad (y una vez al año como máximo, en uno o varios anticipos) en caso de nacimiento/ adopción o acogida de un hijo/hija, debiéndose acreditar la finalidad del gasto.

La amortización se hará mediante deducciones del 10% de la retribución bruta mensual hasta su total liquidación.

Los anticipos están sujetos a retribución en especie.

SOLICITUD ANTICIPO: [Portal del Empleado—Solicitudes—Gestión de mis solicitudes—Anticipo.](#)

En el supuesto de que el empleado se acoja a una excedencia por cuidado de hijo/a, durante el primer año de excedencia puede pedir la suspensión temporal del pago de cuotas de amortización de los anticipos. Transcurrido dicho periodo de un año, si el empleado continúa en situación de excedencia, se procederá en amortizar el importe pendiente del anticipo.

Si el empleado no solicita la suspensión del pago de las cuotas de los anticipos, se procederá a amortizar el total del importe pendiente en el recibo de liquidación con motivo del inicio de la excedencia.