Guía

CCOO servicios Altamira
tú ganas

ALTAMIRA

Julio 2018

ÍNDICE

Presentación 3

El embarazo y la maternidad 4

1.1 Protocolo para mujeres embarazadas y lactantes 5
1,2 Protección a la maternidad 6
1.3 Preparación al parto 7
1.4 Incapacidad temporal antes del parto, baja por riesgo durante el embarazo 7
1.5 Permiso de Maternidad 8
Trámites 9
1.6 Permiso por lactancia 13
1.7 Vacaciones 13

Paternidad y la maternidad delegada 14

2.1 Permiso de paternidad 15
Trámites 16
2.2 Maternidad delegada 17
2.3 Permiso por lactancia 18
2.4 Vacaciones 18

La adopción y el acogimiento 19

3.1 Licencias retribuida. Trámites oficiales previos 20
3.2 Permiso de maternidad y paternidad 20
3.3 Permiso por lactancia 21
3.4 Vacaciones 21

La vuelta al trabajo y conciliación 22

4.1 Excedencias 23
4.2 Reducción de jornada 24
4.3 Anticipos 25
4.4 Retribución variable 25
4.5 Ideas para mejorar la conciliación 26

Conciliación personal, familiar y laboral 30

Presentación

La Secretaría de Igualdad de la Sección Sindical CCOO Altamira ha elaborado esta guía en la que te detallamos los diferentes pasos y gestiones que comportan el nacimiento, adopción o acogimiento de un nuevo hijo tanto en Altamira Asset Management, como en los diferentes Organismos Públicos.

También encontrarás información sobre lo que debes saber:

- ✓ *Permiso de maternidad y paternidad.*
- ✓ *Permiso de lactancia.*
- ✓ *Reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares.*
- ✓ *Excedencias por cuidados de hijos y familiares.*
- ✓ *Formas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.*
- ✓ *Medidas de conciliación en Altamira.*
- ✓ *Anexos y enlaces de interés.*

Con esta guía, queremos contribuir a dar respuestas a las dudas que siempre aparecen ante esta situación y que afectan tanto al colectivo de mujeres como a los futuros padres.

Si necesitas alguna aclaración o consulta puedes ponerte en contacto con nuestra Sección Sindical a través del correo:

ld.seccionsindicalccoo@altamiraam.com

Esperamos que te sea muy útil.

Secretaría de Igualdad

CCOO servicios Altamira

El embarazo
y
la maternidad

Protocolo mujeres embarazadas y lactantes

Las normas no establecen la obligación de comunicar el embarazo en una fecha concreta.

Pero es importante que comuniques tu embarazo al Servicio de Prevención y Salud Laboral de Altamira mediante correo electrónico:

recursoshumanos@altamiraam.com

con copia a tu responsable inmediato, ya que la empresa deberá tomar las medidas preventivas oportunas para adecuar tu puesto de trabajo a tu nueva situación:

- **Puedes solicitar silla con respaldo adaptado y reposapiés, que favorecen la postura.**

- **Está contraindicada tu presencia en el puesto de trabajo cuando por obras o mantenimiento se detecten fuertes olores de cola, pinturas u otras sustancias químicas.**

Si se da el caso, ponte en contacto con el Área de Prevención y Salud Laboral de Altamira para informar de esta situación y que actúe en consecuencia.

Debes evitar en la medida de lo posible desplazamientos dentro de la jornada laboral, utilizar escaleras y manipular cargas manualmente.

Cuando estés resolviendo cuando dejar el trabajo, es muy importante que tomes en consideración tus propios niveles de estrés, porque tu estrés puede afectar al bebé que está creciendo dentro de ti. Un poco de tiempo libre adicional ahora, puede hacer toda una diferencia en un bebé más estable después.

Protección a la Maternidad

Si las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada, a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo indicado en los apartados anteriores será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Preparación al parto

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 al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Incapacidad temporal antes del parto, baja por riesgo durante el embarazo

Si todo tu embarazo discurre con normalidad, tu pediatra o mutua de accidentes que Altamira tiene en tu provincia te dará la baja cuando proceda.

Pero si no te encuentras bien para trabajar durante el embarazo y tienes que coger una baja antes del parto, puede ocurrir:

- **Que tu médico te dé la baja por incapacidad temporal común: cobrarás el 100% de tu salario de convenio pero, si tienes B50, este se minorará un 50% durante el tiempo que estés de baja.**

- **Que tu médico considere que tu dolencia viene motivada por el puesto de trabajo y te remitirá a la mutua de accidentes que Altamira tenga en tu provincia para que te dé la baja por riesgo laboral: cobrarás el 100% de tu salario de convenio y el 100% de tus complementos personales.**

- **Que tu baja venga motivada por riesgo del embarazo: se produce una suspensión temporal de contrato y es la Seguridad Social quien te reconoce una prestación económica por el 100% de tu base de cotización, previa presentación de la siguiente documentación:**

Impreso de prestación de maternidad

  - **Modelo oficial de la Seguridad Social**
  - **Informe médico del Servicio Público de Salud.**
  - **Declaración de la empresa sobre las condiciones de tu puesto de trabajo.**
  - **inexistencia de otro puesto de trabajo compatible con tu estado.**
  - **Informe del Departamento de Seguridad, Salud y Bienestar Corporativo del puesto de trabajo.**

Permiso de maternidad

16 semanas sin interrupción, ampliables en 2 más en el supuesto de parto múltiple, por cada hijo, a partir del segundo y en el supuesto de discapacidad del nacido. Las 6 semanas posteriores al parto las debes realizar tú obligatoriamente.

Si ambos progenitores trabajáis, podrás optar por que tu pareja disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo no obligatorio de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el tuyo.

En este supuesto, tendrás que presentar ante la Seguridad Social la solicitud:

En los casos de parto prematuro con falta de peso, o que el/la neonato precise hospitalización a continuación del parto durante un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Adicionalmente y en el caso de nacimiento de neonatos con peso inferior a 1.500 g., el permiso maternal se ampliará en dos semanas más previa presentación del correspondiente informe médico ante la Seguridad Social.

Si dicho peso se encuentra entre 1.500 g. y 2.200 g., se presentará informe médico ante la Seguridad Social y será el Equipo de Valoración Específica quien determine el tiempo adicional de permiso maternal.

Durante este permiso, Altamira, siempre y cuando tú lo solicites, debe facilitarte el acceso a las actividades formativas.

Durante el permiso maternal, te beneficiarás de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que tengas derecho.

Trámites en el Registro Civil

El promotor de la inscripción del nacimiento en el Registro Civil podrá ser:

- **La dirección del hospital, clínica o centro sanitario.**
- **El personal médico o sanitario que haya atendido el parto, cuando este haya tenido lugar fuera del centro sanitario.**
- **Los progenitores.**
- **El pariente más próximo o, en su defecto, cualquier persona mayor de edad presente en el lugar del alumbramiento.**

Plazos:

- **72 horas desde el nacimiento si el promotor es el centro hospitalario.**
- **Hasta 10 días, si los promotores son los progenitores o algún familiar.**
- **Hasta 30 días, cuando se acredite justa causa.**

La documentación que debes aportar es:

- **DNI de los progenitores. Si no consta el domicilio actual hay que llevar certificado de empadronamiento.**
- **Libro de Familia. En el caso de no estar casados y no disponer de libro de familia la gestión tiene que hacerla la madre y el padre para poder tramitar el libro de familia en el registro y hacer la inscripción del niño o niña.**
- **Parte médico de alumbramiento facilitado por el hospital.**

El registro se queda con este documento por tanto, si quieres copia, recuerda hacerla antes.

El Registro Civil comunica automáticamente la inscripción al Ayuntamiento correspondiente.

Pero, dado que esta comunicación puede demorarse, si por cualquier circunstancia urge el empadronamiento, puedes hacerlo directamente en tu Ayuntamiento.

En caso de familia numerosa, puedes tramitar el carné correspondiente telemáticamente o presencialmente a través de la Consejerías de Asuntos Sociales de las Comunidades Autónomas.

Trámites en Altamira

La empleada tiene que solicitar el permiso de maternidad enviando correo a Recursos Humanos:

Le tienes que facilitar la siguiente documentación para adjuntar al trámite:

- **Una fotocopia del libro de familia actualizado.**
- **Inscripción del hijo en el Registro Civil.**

Altamira cumplimentará el certificado de empresa y lo enviará telemáticamente al Instituto Nacional de la Seguridad Social.

También tienes que dar de alta al bebé en tus datos personales a través del Portal del Empleado.

Trámites en Centro de Atención Primaria I o Mutua

Si estuviste de baja por incapacidad temporal antes del parto, tienes que solicitar el alta por esta contingencia en el mismo servicio médico que te concedió la baja.

Trámites en la Seguridad Social

Si dispones de DNI Electrónico, certificado digital o la contraseña Cl@ve, puedes acceder a:

https://tu-sede.seg-social.gob.es para:

- **Dar de alta en la asistencia sanitaria pública al bebé: Sólo tienes que teclear el nombre, apellidos y sexo del recién nacido, sin aportar ningún documento.**

- **Solicitar tu prestación por maternidad: Sólo pedirán documentación si es imprescindible. Se encargan ellos directamente de obtener la información necesaria del Registro Civil y de la empresa. La resolución de la solicitud te la darán en el mismo momento.**

Si no dispones de acceso electrónico a la Seguridad Social, tendrás que realizar los siguientes trámites:

- **Inscribir al bebé en tu tarjeta sanitaria o en la de tu pareja. Te darán dos cartillas, una para el centro de atención primaria y otra para ti.**

- **Solicitar la prestación de maternidad.**

La documentación que tienes que aportar es:

- **Impreso cumplimentado de prestación de maternidad.**
- **DNI, el tuyo y el de tu pareja.**
- **Tarjeta sanitaria donde se vaya a inscribir al bebé.**
- **Libro de familia.**
- **Certificado de empresa.**

Certificado de Empresa

Impreso de prestación de maternidad

Al cabo de unos días recibirás por correo la resolución de la prestación de maternidad de la Tesorería General de la Seguridad Social donde se especifica el importe diario que cobrarás y la duración de la prestación.

Trámites en Centro de Atención Primaria II

Volver al centro de atención primaria con las 2 cartillas de asistencia sanitaria selladas por la Seguridad Social para que os asignen pediatra.

Trámites en la Agencia Tributaria

Tienes derecho a percibir una Deducción por Maternidad por hijas/hijos menores de 3 años de hasta 1.200€ anuales por cada uno de ellos.

Esta deducción se podrá hacer efectiva mediante el modelo 140

- **solicitando transferencia bancaria de 100€ mensuales por cada hijo/a.**
- **aplicando la deducción en tu declaración anual del IRPF.**

Si optas por la deducción anticipada mensual de 100€ mediante transferencia, puedes solicitarla de manera telemática a través de la sede electrónica de:

- **Web de la Agencia Tributaria. http://www.agenciatributaria.es/**
- **telefónicamente en el número 901 200 345**
- **presencialmente en las delegaciones de la Agencia Tributaria.**

La percepción de la deducción de forma anticipada no minorará la cuota diferencial del impuesto del IRPF.

Deducción IRPF por gastos en guardería o centros educativos autorizados

Con efecto desde 1 de Enero de 2.018, se incrementa el incentivo fiscal, hasta 1.000 euros de deducción, cuando tenga que soportar gastos por la custodia del hijo menor de tres años en guarderías o centros educativos autorizados, lo que no solo estimulará la incorporación de la mujer al mercado laboral sino que, al tenerse en cuenta tales gastos, facilitará la conciliación de la vida familiar y laboral y el acceso del hijo menor de tres años al primer ciclo de la educación infantil.

Si solicitas excedencia por cuidado de menores de 3 años, no tendrás derecho a esta deducción mientras dure la misma.

Permiso por lactancia

El permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen:

La lactancia podrá ser natural o artificial, por adopción o guarda legal o de hecho.

Podrá optar, sin pérdida de retribución, entre las siguientes opciones:

- **Una hora de ausencia del trabajo que puede dividir en dos fracciones.**
- **Una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.**
- **O acumular dicho derecho a favor de un permiso retribuido de 15 días laborales, a disfrutar a partir de fecha de incorporación tras permiso de maternidad.**

En caso de nacimiento múltiple se amplía el permiso en una hora diaria más por cada hijo/a y en el supuesto que se acumulen las horas, el permiso será de 4 semanas si son dos los recién nacidos.

Se incrementará 15 días naturales más por cada hijo a partir del tercero.

El permiso por lactancia se debe solicitar enviando por mail el formulario de solicitud de acumulación de lactancia, al departamento de Recursos Humanos.

Vacaciones

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

La paternidad y la maternidad delegada

Permiso de paternidad por nacimiento

Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cinco semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Solamente podrán beneficiarse de las cinco semanas de permiso de paternidad los padres de los hijos que nazcan desde el día siguiente a la publicación de los PGE en el Boletín Oficial del Estado (BOE) prevista para el miércoles 4 de Julio de 2018.

El disfrute del permiso será ininterrumpido salvo la última semana, que podrá disfrutarse de forma independiente, mediante acuerdo entre empresario y trabajador, en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere este párrafo., ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo.

.

Podrás ejercer este derecho durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento del hijo/a hasta que finalice el permiso de maternidad, o inmediatamente después de la finalización de la suspensión por maternidad.

Durante el permiso de paternidad, te beneficiarás de cualquier mejora en tus condiciones de trabajo a la que tengas derecho.

Trámites en Altamira

El empleado tiene que solicitar el permiso de paternidad a través de Recursos Humanos.

Le tienes que facilitar la siguiente documentación para adjuntar al trámite:

- **Una fotocopia del libro de familia actualizado.**
- **Inscripción del hijo en el Registro Civil.**

Altamira cumplimentará el certificado de empresa y lo enviará telemáticamente al Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Trámites en la Seguridad Social

Si dispones de DNI Electrónico, certificado digital o la contraseña Cl@ve, puedes acceder a:

https://tu-sede.seg-social.gob.es para:

- **Dar de alta en la asistencia sanitaria pública al bebé: Sólo tienes que teclear el nombre, apellidos y sexo del recién nacido, sin aportar ningún documento.**

- **Solicitar tu prestación por maternidad: Sólo pedirán documentación si es imprescindible. Se encargan ellos directamente de obtener la información necesaria del Registro Civil y de la empresa. La resolución de la solicitud te la darán en el mismo momento.**

Si no dispones de acceso electrónico a la Seguridad Social, tendrás que realizar los siguientes trámites:

- **Inscribir al bebé en tu tarjeta sanitaria o en la de tu pareja. Te darán dos cartillas, una para el centro de atención primaria y otra para ti.**

- **Solicitar la prestación de maternidad.**

La documentación que tienes que aportar es:

- **Impreso cumplimentado de prestación de paternidad.**
- **DNI, el tuyo y el de tu pareja.**
- **Tarjeta sanitaria donde se vaya a inscribir al bebé.**
- **Libro de familia.**
- **Certificado de empresa.**

Impreso de prestación de paternidad

Certificado de Empresa

Al cabo de unos días recibirás por correo la resolución de la prestación de maternidad de la Tesorería General de la Seguridad Social donde se especifica el importe diario que cobrarás y la duración de la prestación.

También tienes que dar de alta al bebé en tus datos personales a través del Portal del Empleado.

Maternidad delegada

Este supuesto permite disfrutar al otro miembro de la pareja de parte o toda la baja maternal no obligatoria, es decir, 10 de las 16 semanas estipuladas.

Las 6 semanas inmediatas al parto, son de descanso obligatorio para la madre.

Este permiso se puede disfrutar (a opción de la trabajadora), bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, pero siempre ininterrumpidamente.

También se contempla este supuesto para el caso de fallecimiento de la madre por el cual se podrán solicitar las 16 semanas ininterrumpidas o de la parte que reste computado desde la fecha del parto.

Los trámites tanto en Altamira como en la Seguridad Social son los mismos que los indicados para el permiso de paternidad.

Permiso por lactancia

Este permiso lo puedes solicitar también tú, independientemente de la situación laboral de la madre, pero teniendo en cuenta que sólo lo puede disfrutar uno de los progenitores.

Las condiciones del disfrute de este permiso serán las mismas que las indicadas en el Permiso por lactancia por maternidad.

Podrá optar, sin pérdida de retribución, entre las siguientes opciones:

- **Una hora de ausencia del trabajo que puede dividir en dos fracciones.**
- **Una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.**
- **O acumular dicho derecho a favor de un permiso retribuido de 15 días laborales, a disfrutar a partir de fecha de incorporación tras permiso de maternidad.**

El permiso por lactancia se debe solicitar a través de Recursos Humanos.

Vacaciones

La paternidad interrumpe el periodo de vacaciones y las que queden pendientes del año anterior se disfrutaran una vez concluida dicha situación.

Si se produce cambio de año, para conocer el saldo de días pendientes de vacaciones debes contactar a través de Recursos Humanos.

Si no tienes acceso a la intranet, envía un correo a Recursos Humanos con los datos para que sean ellos los que gestionen las vacaciones.

La adopción y el acogimiento

Licencia retribuida - trámites oficiales previos

Si estás tramitando una adopción, una guarda legal con fines de adopción o acogimiento, tienes derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Permiso de maternidad y paternidad

Como norma general, esos permisos se inician a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

Si es una adopción internacional, y es necesario que te desplaces previamente al país de origen, puedes iniciar el permiso hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Si transcurrido dicho periodo no hubieras obtenido la correspondiente resolución judicial o administrativa, la seguridad social podrá suspenderte cautelarmente el abono de la prestación hasta que aquella se produzca.

Si te hubieran reconocido la prestación y la adopción o el acogimiento internacional no se llevara a efecto, no estarás obligada a devolver las prestaciones percibidas hasta el momento de la denegación o, en su caso, hasta el momento en que se hubiera suspendido su abono.

El permiso por maternidad tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas que, en los casos de acogimiento o adopción múltiple, se ampliará en 2 semanas por cada hijo/a a partir del segundo.

A la duración prevista se acumulará, en su caso, la duración adicional de 2 semanas por discapacidad de cada hijo/a.

Si ambos progenitores trabajáis, podéis distribuir el periodo de permiso de maternidad opción vuestra, de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Si optáis por compartir, debéis solicitarlo en la Seguridad Social presentando la solicitud correspondiente.

El permiso de paternidad sólo le corresponderá a uno de los miembros de la pareja siempre que cumpla los requisitos exigidos por la ley.

Los trámites con Altamira y con la Seguridad Social son los mismos que para los casos de nacimiento.

Permiso por lactancia

También puedes disfrutar del permiso de lactancia en el caso de adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, hasta que el/la menor cumpla 9 meses.

La solicitud debes realizarla de la misma forma que se indica para los casos de nacimiento.

Vacaciones

La maternidad y la paternidad por adopción o acogimiento interrumpen el periodo de vacaciones y las que queden pendientes del año anterior se disfrutaran una vez concluyan dichos permisos.

Vuelta al trabajo y conciliación

Excedencia

Tanto la madre como el padre, pueden solicitar excedencia por cuidado de hijo por un periodo no superior a 3 años desde la fecha del nacimiento o la resolución judicial o administrativa de adopción.

También se puede solicitar excedencia por cuidado de hijos mayores de 3 años cuando concurra una situación de enfermedad, accidente, o discapacidad.

Existe la posibilidad de disfrutar la excedencia de manera fraccionada. El primer año se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo. Durante el resto del tiempo se tiene derecho a la reserva de un puesto del mismo grupo profesional en el mismo municipio del centro de trabajo donde se encontraba antes de solicitar la excedencia.

El periodo de excedencia computa a efectos de antigüedad.

Los dos primeros años de excedencia tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva en la Seguridad Social. El periodo es ampliable a 30 meses en caso de familia numerosa general y a 36 meses si es especial.

Se tiene derecho a asistir a cursos de formación y a realizar formación online.

Puedes pedir excedencia a través de Recursos Humanos concretando la fecha de inicio y su duración.

Reducción de jornada

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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.

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 que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

ALTAMIRA

SOLICITUD REDUCCIÓN DE JORNADA GUARDA LEGAL

Anticipos

El personal de la empresa con un año al menos de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades del salario real por las siguientes causas:

- **Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.**
- **Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.**

La amortización del préstamo será mensual y no excederá en ningún caso del 10 por 100 del salario real.

Retribución variable

Los periodos de ausencia motivados por el embarazo, la maternidad y/o la lactancia no pueden suponer ningún tipo de discriminación en lo que se refiere a la percepción de tu retribución variable.

Por tal motivo, las situaciones de baja por riesgo durante el embarazo, la lactancia natural, permiso de maternidad y permiso de lactancia, no supondrán que seas excluida o excluido del cobro de incentivos por consecución de objetivos y por tanto, la retribución variable de los periodos antes mencionados se retribuirá, según los siguientes criterios:

- ✓ **Se mantendrá tu mismo target igual que cuando estabas en activo.**
- ✓ **Tus objetivos individuales serán ajustados al tiempo efectivamente trabajado.**

Ideas para mejorar la conciliación

✓ **Flexibilizar los horarios de trabajo**

Permitir que el empleado pueda adaptar el horario a sus hábitos de vida hará que falte menos al trabajo. Por tanto, nos encontramos ante una medida que también será efectiva para conseguir reducir el absentismo laboral. Hay que tener en cuenta las particularidades y circunstancias de cada empleado. Es muy importante, por ejemplo, que los que sean padres o madres tengan la posibilidad de adaptar sus horarios al de sus hijos.

✓ **Teletrabajo**

Adoptar medidas de teletrabajo siempre y cuando sea posible es una buena medida para la conciliación laboral y familiar de los empleados. Hay que tener en cuenta que algunos trabajadores pueden tener a alguien a su cuidado y trabajar desde casa les facilitará esta tarea. Del mismo modo, también podríamos solucionar otro problema, la lejanía de algunos empleados del puesto de trabajo.

✓ **Alargar las bajas maternales y paternales:**

Para facilitar la conciliación de los padres y madres de nuestra empresa sería alargar sus bajas maternales y paternales. En muchas ocasiones las bajas por ley son demasiado cortas para las circunstancias de padres y madres.

✓ **Licencias no retribuidas**

Otra medida que nos permitiría apoyar a los empleados que necesiten un tiempo para cuidar de un familiar, ya sea un hijo, un familiar enfermo o dependiente o una persona mayor, sería contar con un plan de licencias no retribuidas para la atención de familiares.

PLAN DE IGUALDAD
firmado
ALTAMIRA

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN
ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL
firmado
ALTAMIRA

ALTAMIRA

SOLICITUD ACUMULACIÓN EN JORNADAS DEL PERMISO DE LACTANCIA

ALTAMIRA

SOLICITUD EXCEDENCIA CUIDADO DE HIJO

ALTAMIRA

SOLICITUD REDUCCIÓN DE JORNADA GUARDA LEGAL

ALTAMIRA

PRESTAMOS A EMPLEADOS
CAUSAS JUSTIFICADAS Y LIMITES

Prestación Riesgo durante El embarazo o lactancia natural

TESORERÍA GENERAL
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Prestación maternidad / paternidad por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento

TESORERÍA GENERAL
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Acuerdo de los progenitores sobre el disfrute del descanso de maternidad

GOBIERNO DE ESPAÑA | MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Certificado de Empresa para la Solicitud de maternidad-paternidad

GOBIERNO DE ESPAÑA | MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

MODELO 140
Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas Deducción por Maternidad Solicitud del abono anticipado

Agencia Tributaria

MODELO 145
Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas Retenciones sobre rendimientos del trabajo. Comunicación de datos al pagador

Agencia Tributaria

Maternidad Paternidad

Permiso Lactancia

Excedencias

Reducción Jornada

Otros Permisos

Baja por enfermedad

Violencia de género

Acuerdo Jornada y Horarios

Instituto de la Mujer

Embarazo, Maternidad y Paternidad

administracion.gob.es
punto de acceso general

Trámites
> La vida en trámites

Tener un hijo

CCOO servicios altamira

Cálculo Pensión Alimenticia

La conciliación personal, familiar y laboral garantiza

Que acceder al mercado de trabajo y permanecer en él sin que la situación familiar afecte negativamente al acceso al empleo o a puestos de responsabilidad.

Que los hijos puedan ser cuidados y educados por sus progenitores.

Que las personas dependientes puedan ser atendidas por sus familias.