

Dossier

Nacimiento, acogida, adopción



Información de interés

Hemos recopilado para ti la información más relevante para ayudarte en el proyecto vital de ampliación de la familia

Avances y Derechos

El avance de las leyes, dentro del marco estatal, de la negociación colectiva y dentro del GCC te hacen poseer garantías y derechos desde la igualdad de género



CONTENIDO

INTRODUCCION.....	3
EMBARAZO: DOCUMENTACION, TRÁMITES Y DERECHOS.....	4
❖ Comunicación a la empresa.....	4
❖ Si necesitas adaptación de puesto.....	4
❖ Flexibilidad horaria durante el embarazo.....	4
❖ Reducción de jornada por embarazo.....	4
❖ Permiso retribuido exámenes prenatales y técnicas preparación al parto.....	5
❖ Vacaciones durante el embarazo	5
❖ Incapacidad Temporal por derivada del embarazo	5
UNA VEZ NACIDO EL BEBÉ: DOCUMENTACIÓN Y TRÁMITES	5
❖ Comunicación a la empresa del nacimiento	5
❖ Comunicación al INSS (posibilidad de solicitar a través de Concilia)	5
❖ Concilia: Cuidado del menor.....	6
PERMISOS POR NACIMIENTO en GCC	6
❖ Permiso por nacimiento	6
❖ Ampliación por hospitalización tras el parto	7
❖ Ampliación por familia monoparental	7
❖ Ampliación Parto múltiple	7
❖ Ampliación por discapacidad y parto múltiple	7
❖ Permisos. RD-ley 5/2023, adaptación UE conciliación vida familiar y laboral	7
LACTANCIA	8
❖ Mejora por acuerdo sindical del permiso de lactancia en GCC.....	8
PERMISOS ADOPCION / ACOGIMIENTO	8
❖ Permiso por trámites previos a la adopción/acogimiento.....	8
❖ Permiso tras la adopción / acogimiento	8
❖ Adopción / acogimiento internacional	9
VACACIONES Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	9
❖ Vacaciones.....	9
❖ Reducción de jornada.....	9
❖ Flexibilidad horaria	10
❖ Permiso para asistencias a pruebas y consultas médicas	10
❖ Permiso cotizado no retribuido	11
EXCEDENCIA EN CASO DE NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.	11
❖ Reserva del puesto de trabajo.....	12

ASPECTOS ECONÓMICOS	12
❖ Prestación económica del INSS (Madres/Padres).....	12
❖ Tramitación en el INSS (posibilidad por Concilia – Certificado Digital)	12
❖ Deducción por maternidad en IRPF	13
❖ Deducción por guardería en IRPF	13
❖ Cheque guardería. Retribución flexible	13
❖ Ayuda de estudios	14
❖ Ayuda EHD.....	14
❖ Financiación social. Anticipo nómina 0% tipo C.....	14
❖ Financiación social durante la excedencia.....	14
REINCORPORACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO	15
❖ Aportación al plan de pensiones	15
❖ Incentivos	15
❖ Formación	15

INTRODUCCION

Os presentamos versión actualizada, del **Dossier por Nacimiento, Acogida o Adopción**, elaborado por esta Sección Sindical de CC.OO.-GCC con la finalidad de facilitaros información tanto sobre las gestiones a realizar con motivo de un nacimiento, adopción o acogimiento como información actualizada de las distintas prestaciones, permisos, excedencias y otros beneficios y derechos relativos a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, con el objetivo de dar respuesta a las numerosas incertidumbres que habitualmente surgen.

La presente actualización incorpora las novedades legislativas producidas en esta materia y las que continuamente negociamos en materia de avance como representantes de la plantilla de vosotras y vosotros.

CC.OO. ha propuesto a la dirección de la Entidad **todos y cada uno de los avances** en esta materia convirtiéndola en una empresa puntera permitiendo a la plantilla con ello mejorar sustancialmente sus condiciones laborales. **CC.OO.** es, en definitiva, el motor de todos los avances en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, empeño que nunca es suficiente y por lo que seguimos trabajando en ello.

Nuestro mensaje en la edición de este dossier sigue siendo que tanto el nacimiento, la adopción, el acogimiento o la atención a dependientes, son **cuestiones que atañen tanto a mujeres como a hombres de forma igualitaria**, las nuevas novedades legislativas en la materia de lo reafirman.

La firma del primer Plan de Igualdad del G.C.C. marca un avance significativo hacia una conciliación laboral más equitativa. Se han mejorado medidas previas y, por primera vez, se ha incluido a todas las entidades del grupo sin importar el tamaño, superando los antiguos planes individuales (antes con distintos planes individuales según entidades y con compromisos reales para el resto pero no incluidos en un plan común). **Aunque estos derechos ya estaban consolidados en el día a día, se recuerda que fueron logros obtenidos mediante negociación y lucha colectiva, y que aún requieren defensa y mejora constante.**

Nuestro **agradecimiento** a la labor desempeñada por todos los que han hecho posible este trabajo, desde la Secretaría de Igualdad, Comunicación y Salud Laboral, como al resto de quienes han aportado en su confección y supervisión. También a **las/los afiliadas/os de CC.OO.** que han cedido las fotos incorporadas prestando su imagen, y la de sus familias.

Por último, indicaros que para recabar información sobre cualquier cuestión específica o particular que no encuentres aquí recogida, puedes ponerte en contacto con cualquier delegado o delegada de **CC.OO.**

Esperamos que os sea de utilidad, y disfrutéis de vuestra maternidad y de vuestra paternidad.

Sección Sindical Estatal CC.OO. G.C.C.
Septiembre 2025

EMBARAZO: DOCUMENTACION, TRÁMITES Y DERECHOS

Recomendamos a los progenitores que tengan Certificado Digital que facilita la realización de los trámites antes los distintos organismos públicos.

❖ Comunicación a la empresa

Se hace necesaria dicha comunicación al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa (aunque legalmente no es obligatorio realizarlo) quien realizará una valoración, emitiendo un informe de los riesgos del puesto de trabajo como trabajadora especialmente sensible, adoptándose medidas preventivas y/o correctivas si fuera necesario.



Cuando se produce la comunicación, desde el servicio de PRL, se incluye a las embarazadas en un listado de personal sensible y se les aplica toda la normativa vigente en la materia, incluida la ley de prevención de riesgos laborales en su artículo 26. Protección a la maternidad.

El formulario para realizar la comunicación lo encontrarás en el portal de RRHH de Intranet / Salud y Bienestar / Cómo actuar en caso de estar embarazada.

Si por algún motivo estás fuera de tu puesto de trabajo puedes comunicarlo por email en la dirección de Atención al Empleado/a: AtencionEmpleado@grupocajamar.com

❖ Si necesitas adaptación de puesto

Te indicamos algunas medidas preventivas a tener en cuenta, en tu puesto de trabajo, en caso de embarazo:

- Se establecerá horario de jornada reducida (1/2 jornada) en el último mes de embarazo, sin disminución salarial
- Se garantizará la no convocatoria a actividades extra que prolonguen la jornada laboral (reuniones, formación, etc...)
- Se permitirá que la trabajadora pueda establecer su propio ritmo de trabajo, sin presión de tiempo, y pueda realizar pausas autoseleccionadas.
- A lo largo de la jornada es posible ausentarse del puesto de trabajo si lo necesita (siendo sustituida).
- Las empleadas embarazadas no entrarán en turnos de sustituciones. En caso necesario se procurará el acercamiento al domicilio familiar o en caso necesario, flexibilidad de trabajo desde casa en caso de embarazo de riesgo.
- Se recomienda que, durante los meses que dure el embarazo, se eviten los desplazamientos innecesarios para atender tareas con clientes.
- Evitar que la trabajadora embarazada manipule cargas de forma manual superior a 3kg.
- Puedes solicitar el cinturón de embarazo para el coche, si necesitas desplazarte para acudir a tu centro de trabajo (ya sea como conductora o acompañante).

❖ Flexibilidad horaria durante el embarazo

Se puede solicitar durante todo el periodo de gestación, por un periodo mínimo de dos meses y un máximo del periodo de gestación. La solicitud hay que realizarla con al menos un mínimo de 15 días de antelación a la fecha de inicio. La documentación justificativa es la acreditativa del estado de gestación.



❖ Reducción de jornada por embarazo

Cuando estés en el 8º mes de embarazo, esto es a las 34 semanas acreditadas, o de 31 semanas acreditadas en caso de embarazo múltiple, puedes reducir tu jornada laboral al 50%, sin repercusión económica alguna. La reducción a de hacerse al inicio o final de la jornada.

Para poder acogerte con que comuniqués, con una antelación de 15 días, a través del formulario del Portal de RRHH / Mi Espacio / Mis permisos / Reducción de jornada. Adjuntando documento donde aparezca la fecha prevista del parto.

❖ Permiso retribuido exámenes prenatales y técnicas preparación al parto

Permiso retribuido, previo aviso y justificación a la empresa, para realizar exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo indispensable y siempre que se justifique que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.



❖ Vacaciones durante el embarazo

Puedes aplazar el disfrute de una parte de tus vacaciones, del año en curso, al año siguiente a continuación del permiso por nacimiento de la madre. También el otro/a progenitor pueden optar por esta alternativa.

❖ Incapacidad Temporal por derivada del embarazo

Según el art. 43 del XXIII Convenio Colectivo Cooperativas De Crédito: La incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente sea o no laboral, dará derecho a la trabajadora a percibir el 100 por 100 del salario real (sin incluir cualquier retribución variable no prevista en el Convenio) durante un periodo de 18 meses, siempre que continúe la relación laboral y se justifique ante la empresa tal situación por documento de baja médica oficial o justificante de haber asistido a consulta médica.

UNA VEZ NACIDO EL BEBÉ: DOCUMENTACIÓN Y TRÁMITES

❖ Comunicación a la empresa del nacimiento

Comunica a la **empresa** el nacimiento, a la mayor brevedad, con el fin de que ésta pueda agilizar trámites, al correo atencionempleado@cajamar.com



❖ Comunicación al INSS

También deberéis comunicar si presentareis personalmente la documentación ante el **INSS** para la tramitación de la prestación económica, o si queréis que sea la empresa quien lo haga.

Es el Centro de Atención Primaria (CAP), donde el personal médico de cabecera os facilitará el "Informe de Maternidad", necesario para realizar los trámites en la Seguridad Social y en la empresa. Os recomendamos pedir cita por teléfono y confirmar la documentación a presentar para que os emitan dicho informe.

Inscripción del nacimiento en el Registro Civil (posibilidad de solicitar a través de Concilia)

La Ley 19/2015, de 13 de julio, de medidas de reforma administrativa en el ámbito de la Administración de Justicia y del Registro Civil, contempla la posibilidad de que los ciudadanos puedan **comunicar electrónicamente desde los centros sanitarios el nacimiento de sus descendientes**.

Dicha medida facilitará los trámites de inscripción, evitando en la mayoría de los casos desplazarse a los Registros Civiles. Es una medida incluida dentro del plan de modernización del Ministerio de Justicia orientada a simplificar la vida a la ciudadanía.

Con esta medida la solicitud de inscripción de recién nacidos se realizará directamente desde los centros sanitarios, donde los progenitores, firmarán el "Formulario" oficial de declaración al que se incorporará el parte facultativo acreditativo del nacimiento, que se remitirá telemáticamente desde el Centro Sanitario al Registro Civil. No será, por tanto, necesario en la mayoría de los casos acudir personalmente a la Oficina del Registro Civil para realizar la inscripción del recién nacido/a.

Para ello, en **el plazo de 72 horas desde el nacimiento**, los declarantes que quieran comunicar un nacimiento desde un centro sanitario deberán: 1) Identificarse en dicho centro con un documento válido; 2) Presentar el libro de familia; 3) Certificado de matrimonio; o firmar la "Declaración" de matrimonio; o firmar la "Declaración" de paternidad si la filiación es no matrimonial (formulario oficial)

Cuando, por cualquier causa, **no se haya remitido el documento en el plazo de 72 horas**, se dispondrá de un plazo de diez días para declarar el nacimiento ante la Oficina del Registro Civil. Este plazo podría llegar a los 30 días cuando se acredite justa causa. Pasados dichos plazos, es necesario tramitar expediente de inscripción de nacimiento fuera de plazo ante el Encargado del Registro Civil correspondiente.

❖ Concilia: Cuidado del menor

Cajamar-GCC, a través de la empresa Concilia (Vivo Fácil), pone a tu disposición la realización gratuita de los trámites administrativos necesarios por nacimiento como por ejemplo, inscripción registro civil, baja por maternidad y paternidad, inclusión del bebé en la Seguridad Social, gestión con el padrón municipal, o tramitación de diferentes ayudas para madres trabajadoras, por parto múltiple o familia numerosa.

Durante el primer mes de vida de tu bebé puedes utilizar una bolsa de 28 horas gratuitas, para que dediques tu tiempo sólo a él/ella ya que ellos se encargarán de las tareas del hogar (limpieza, plancha, comida, pequeñas compra). También tienes a disposición sesiones gratuitas de tratamientos especializados, como psicología bajo prescripción médica.

Consulta los servicios para mayor detalle y condiciones de uso. Ante cualquier duda dispones de los siguientes contactos: 91 635 25 36; concilia@alares.es; www.concilia.vivofacil.com y app móvil

PERMISOS POR NACIMIENTO en GCC

❖ Permiso por nacimiento

Este permiso anteriormente mejorado en Cajamar, está regulado ahora por ley. CC.OO. no cesa en seguir mejorando este permiso y volver a tenerlo ampliado con respecto a ley para la plantilla del GCC.

19 semanas por cada progenitor (6 semanas obligatorias + 11 semanas hasta los 12 meses de edad + 2 semanas hasta los 8 años de edad).

Monoparental: 32 semanas (6 semanas obligatorias + 22 semanas hasta los 12 meses de edad + 4 semanas hasta los 8 años de edad). Hijo/a discapacidad: +1 semana adicional / progenitor (+2 semanas monoparentales).

Parto múltiple: +1 semana adicional / progenitor (+2 semanas monoparentales).

- **Las primeras 6 semanas** de permiso son intransferibles, obligatorias y no se fraccionan.
- **Las siguientes 11 semanas**, se pueden fraccionar hasta que la niña/o cumpla los 12 meses de edad, teniendo para ello las siguientes opciones:
 - 1) Jornada completa
 - 2) Jornada a tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa. Solicitud a través del impreso disponible en El portal de RRHH / Mi Espacio / Mis permisos.
 - 3) De forma ininterrumpida y seguidas a las 6 semanas obligatorias
 - 4) De forma discontinua en varios periodos semanales. Comunicación a la empresa con 15 días de antelación.
- **Las 2 semanas adicionales** con el 100% del salario para los nacidos/as desde el 2 de agosto de 2024 pudiéndose solicitar a partir **del 1 de enero de 2026** y pudiéndose disfrutar hasta los 8 años.

❖ Ampliación por hospitalización tras el parto

Si vuestro/a bebé ha sido hospitalizado en los 30 primeros días de edad y la hospitalización ha sido superior a 7 días, el permiso por nacimiento se amplía tantos días como haya sido hospitalizado, con el límite de 13 semanas.

Es necesario certificado de dicha hospitalización, a presentar en el centro de la Seguridad Social en la que se tramitó dicho permiso por nacimiento de la madre (posibilidad de tramitar con Concilia).

❖ Ampliación por familia monoparental

Se amplía su permiso de carácter general hasta las hasta las 32 semanas de las que 6 obligatorias tras el nacimiento + 22 hasta los 12 meses + 4 hasta los 8 años.

A estos efectos, se consideran familias monoparentales:

- Los viudos y viudas
- Las personas que afrontan la maternidad en solitario (embarazo natural o por adopción).
- Las personas que forman una familia en solitario por gestación subrogada en el extranjero.
- En caso de separación cuando dicho progenitor tiene la custodia total (aportar convenio o sentencia).

Se deberá acreditar la condición de familia monoparental mediante la inscripción en el registro civil del bebé.

❖ Ampliación Parto múltiple

El permiso por nacimiento, se amplía en 1 semana más por cada hijo o hija a partir del segundo/a por cada progenitor.



❖ Ampliación por discapacidad y parto múltiple

Cuando en la familia existiese previamente una persona con minusvalía igual o superior al 33%, o cuando el nuevo miembro tenga esta minusvalía. En estos casos el incremento será de 1 semana por cada progenitor. También se incrementará en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo/a.

❖ Permisos. RD-ley 5/2023, adaptación UE conciliación vida familiar y laboral

El artículo 48 bis del ET regula el permiso parental de 8 semanas, no retribuido, para el cuidado de hijos/as o menores en acogida de más de un año de duración hasta que cumplan los 8 años.

- Puede disfrutarse a tiempo completo o parcial, de forma continua o discontinua.
- El permiso no es retribuido, aunque se mantiene la cotización a la TGSS.
- El derecho al permiso es intransferible, por lo que no puede ser transferido al otro progenitor.
- Comunicación a la empresa por escrito, especificando las fechas de disfrute, con una antelación de 10 días o la establecida por el convenio colectivo.
- Se puede combinar con las vacaciones.

Este permiso NO es retribuido y es distinto a las 2 semanas retribuidas tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 9/2025.

LACTANCIA

Constituye un derecho individual e intransferible de las personas trabajadoras, es decir, se trata de un permiso que pueden utilizar ambos progenitores para el cuidado del lactante. Este derecho se instrumenta en las siguientes opciones (según ET):

- A) 1 hora de ausencia durante la jornada laboral. Se podrá dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.
- B) Una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad, pudiendo elegir el disfrute de esta al principio o al final de la jornada.



❖ Mejora por acuerdo sindical del permiso de lactancia en GCC

Ambos progenitores podrán, siempre inmediatamente a continuación al permiso por nacimiento y cuidado de menor, y hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad:

- 1) Acumular las horas del permiso para cuidado del lactante en un periodo de 4 semanas (28 días naturales) a jornada completa. 5 semanas (35 días naturales) en casos de nacimientos múltiples.
- 2) Acumular las horas en un periodo de 8 semanas a jornada parcial (56 días naturales) con una reducción de un 50% de la misma, siempre que se disfrute al inicio o al final de la Jornada. 10 semanas (70 días naturales) en casos de nacimientos múltiples.

Solicitud de acumulación de lactancia a través del Portal de RRHH o al email AtencionalEmpleado@grupocajamar.com

PERMISOS ADOPCION / ACOGIAMIENTO

❖ Permiso por trámites previos a la adopción/acogimiento

Con la Ley 26/2015 se modificó el ET, art.37 3.f), añadiendo un nuevo permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al, y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

❖ Permiso tras la adopción / acogimiento

Generan el derecho al disfrute del permiso y por tanto al cobro de la prestación por adopción o acogimiento (preadoptivo, permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a 1 año, aunque éstos sean provisionales):

- Menores de 6 años
- Menores de edad que sean mayores de 6 años que presenten un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100.
- Que tengan discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.

En el caso de generar derecho al permiso por adopción o acogimiento este será de la misma duración que el permiso por nacimiento de la madre biológica.

Puede ser disfrutado por cualquiera de los dos progenitores si ambos trabajan, y de forma simultánea o sucesiva. Si se comparte entre ambos progenitores, uno de ellos puede disfrutar además del permiso por nacimiento del padre. Si el permiso se disfruta en su totalidad por uno de los progenitores, el de nacimiento del padre sólo lo puede disfrutar el otro. En caso de que solo uno de los dos progenitores trabaje, el que lo haga podrá disfrutar de este permiso. Se puede optar a disfrutarlo en jornada a tiempo completo o en media jornada.

Las semanas de descanso comienzan a contar a elección vuestra: a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial de la adopción.

En el caso de adopción también podríamos posponer el disfrute de las vacaciones, acumulando estos días el año siguiente a los de permiso.

❖ Adopción / acogimiento internacional

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución de adopción. Los trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

VACACIONES Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

❖ Vacaciones

Si tus vacaciones han coincidido con una baja por embarazo, permiso por nacimiento o lactancia podrás disfrutarlas a continuación de la baja por nacimiento, aunque haya finalizado el año natural.

Como **mejora en GCC**, se establece que se puedan acumular los periodos de vacaciones, incluso de un ejercicio a otro, siempre y cuando sea para unirlos al disfrute del permiso por maternidad o lactancia, prorrogando así el tiempo de cuidados.

❖ Reducción de jornada

Puedes disfrutar de una reducción de jornada diaria, desde 1/8 hasta la mitad de la jornada, hasta que el/la menor cumpla 12 años con la reducción proporcional de salario. Eres tú quien establece el horario y el período de disfrute, consensuándolo con la empresa.

Así mismo, según acuerdo laboral, no veréis mermadas las siguientes condiciones económico-financieras por la reducción de jornada:

- ✓ Capacidad de endeudamiento (Se respetará como activo el 100%).
- ✓ Incentivo variable.
- ✓ Aportación al plan de pensiones.

El **cálculo de la jornada reducida** se hace según la jornada anual y, por tanto, deberá ser revisada anualmente. La reducción de jornada, conlleva disminución proporcional del salario.

En cuanto a las **cotizaciones de la Seguridad Social**, si la reducción de jornada se hubiere solicitado por cuidado de hijos/as, durante los dos primeros años se computarán las cotizaciones en la cuantía que hubiese correspondido sin reducción de jornada, a efectos de las prestaciones de la TGSS por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

Las comunicaciones, tanto de establecimiento de reducción de jornada como la reincorporación al horario general, debes hacerla con 15 días de antelación, a través del Portal de RRHH o a través de correo electrónico a AtencionalEmpleado@grupocajamar.com

❖ Flexibilidad horaria

La jornada flexible nos permitirá facilitar la conciliación, conservando íntegras todas las retribuciones.

Hay posibilidad de flexibilizar la jornada laboral para las siguientes circunstancias:

- Cuidado familiares dependientes hasta 2º grado de consanguinidad.
- Enfermedad grave de familiar hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad.
- Hijos/as menores de 14 años hasta finalización del curso escolar, aunque haya cumplido los 14 años (incompatibilidad con reducción de jornada).
- Embarazo o situación de riesgo.
- Acompañamiento de las hijas e hijos en la primera semana de inicio del curso escolar (o bien durante los días que dure el periodo de adaptación que cada centro establezca en caso de ser superior), que estén matriculados en el ciclo de educación infantil de 3 años o GUARDERIA.
- Posibilidad de que el personal en custodia compartida no tenga que mantener el mismo horario durante todo el periodo, pudiendo adaptarlo con más agilidad (semanal/quincenal), siempre que sea compatible con el servicio. Manteniendo el requisito de continuidad del horario durante un mínimo de 2 meses.
- Solicitud por hijos de 14 o 16 años, se solicita a RRHH que, para atenderla, valorará la acreditación de las siguientes circunstancias:
 - o Menores con discapacidad o necesidades especiales que requieran una supervisión continua.
 - o Para el resto de los casos sólo si se dan y se acreditan todas estas circunstancias:
 - Que no conviva con otra persona mayor de edad diferente al empleado/a disponible en el horario para el que se solicita la flexibilidad (padre o madre, hermanos/as, abuelo/a).
 - Que en el centro educativo no existan recursos que permitan el acceso de el/la menor al mismo durante el horario solicitado: autobuses, comedor, actividades extraescolares...
 - Que por distancia y/o tiempo de desplazamiento se genere una circunstancia singular que justifique la necesidad.
 - En caso de concurrencia con otro caso de flexibilidad (ya en disfrute o nueva solicitud) tendrá preferencia la del hijo/a de menor edad.

Nuevo
2025

La flexibilidad horaria deberá realizarse en jornada continuada de 7 horas dentro del intervalo horario comprendido entre las 7 de la mañana y las 5 de la tarde. Se aplicará en tramos de media hora, una hora, hora y media o dos horas. Todos los días deberá realizarse el mismo horario. Periodo mínimo de 3 meses.

Debes solicitarlo al menos con 15 de días de antelación, ya que la empresa tiene dos semanas para resolver.

El disfrute de la flexibilidad horaria será concedido para un año, con carácter renovable.

Importante: Si al comunicar a tu responsable que deseas flexibilizar tu jornada en los términos establecidos en el acuerdo laboral, no obtienes una respuesta satisfactoria, ponte en contacto con **CC.OO**. La aprobación o denegación corresponde a RRHH, y en este último caso una comisión estudiará y valorará posibles alternativas a tu solicitud, que te permitan lograr los dos objetivos que esta medida pretende: conciliación y mantenimiento de la capacidad adquisitiva.



❖ Permiso para asistencias a pruebas y consultas médicas

Nuevo 2025 Bolsa de 12 horas anuales para visitas médicas propias, hijos/as, cónyuge/pareja de hecho, padres y madres. Requiere preaviso de 48 H hábiles y justificante de la asistencia a la cita.

Si tienen origen oncológico: 21 horas para acompañamiento de progenitores y 35 horas cuando sean hijos/as y cónyuge o pareja de hecho. Consideraciones especiales para enfermedades muy graves (consultar).

❖ Permiso cotizado no retribuido

Permiso cotizado no retribuido, de hasta 32 días laborables al año, en periodos mínimos de 5 días laborables (1 semana natural), con reserva de puesto de trabajo y reincorporación inmediata.

De forma excepcional, se valorará la concesión de este permiso en caso de hijos/as de entre 12 y 14 años, cuando concurren circunstancias excepcionales debidamente acreditadas, que justifiquen la necesidad de esta medida ante la existencia de una situación de especial vulnerabilidad.

Podrá solicitarse para atender las siguientes circunstancias:

- Cuidado de ascendientes/descendientes hasta 1º grado de consanguinidad por motivos de enfermedad debidamente justificada o por dependencia.
- Separación y divorcio.
- Adopción o acogida, reproducción asistida y recuperación psicológica por aborto.
- Siniestros debidamente justificados.
- Otras necesidades de conciliación personal debidamente justificadas.
- Personas Víctimas de Violencia de Género.

Nuevo
2025

La Entidad continuará cotizando por ti, pero descontará la totalidad de las retribuciones proporcionalmente (incluidas pagas extra) al tiempo que la utilices.

Este permiso no será considerado como absentismo para cálculo del porcentaje de asistencia computado para los incentivos anuales, y computará como tiempo trabajado a efectos de vacaciones, según se negoció en acuerdo.

Mediación por parte de RRHH en aquellos casos donde por motivos organizativos se deniegue la concesión del permiso cotizado no retribuido buscando alternativas que permitan facilitar esta medida.

Importante: Si tienes cualquier duda sobre el funcionamiento de esta medida de conciliación, el coste económico, o tus superiores te han planteado alguna dificultad para su disfrute, ponte en contacto con **CC.OO.**

EXCEDENCIA EN CASO DE NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.

Esta excedencia está mejorado en GCC según acuerdo sindical con la empresa.

La duración máxima es de 3 años, computados a partir de la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa por la adopción o el acogimiento.

Se puede solicitar en cualquier momento durante los 6 primeros años del descendiente biológico, en casos de adopción o acogimiento podrán ser disfrutados durante los 6 años siguientes a la fecha de la resolución judicial o administrativa, no estableciéndose una edad máxima.

No tiene duración mínima. Y se puede disfrutar de manera fraccionada.

Respecto a las cotizaciones a la Seguridad Social, se considerarán cotizados a efectos de todas las contingencias, excepto por la de desempleo.

Durante el periodo de excedencia se tiene derecho a asistir a cursos de formación y por tanto la empresa deberá convocarte, especialmente con ocasión de tu reincorporación.

A efectos de incentivos anuales: se considera tiempo efectivo de trabajo la excedencia por cuidado de menores de duración inferior a 3 meses, siempre y cuando el tiempo efectivo en el año de generación haya sido como mínimo de 3 meses.

❖ Reserva del puesto de trabajo

Durante los 2 primeros años de excedencia la persona trabajadora tiene derecho a:

- La reserva de tu puesto de trabajo: misma oficina, mismo puesto, misma retribución.
- Computa como tiempo de trabajo efectivo a efectos de: Antigüedad y ascensos de convenio, aportaciones al Plan de Pensiones, Productos de financiación (vigentes o nueva financiación), Consolidación en el sistema retributivo, Reclasificación funcional, Promoción de categorías asociadas a sistema retributivo.

Tras estos 2 primeros años se tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

ASPECTOS ECONÓMICOS

❖ Prestación económica del INSS (Madres/Padres)

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, que será, con carácter general, la que esté establecida para la prestación por IT derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha del inicio del descanso. Esta cifra puedes consultarla en tu nómina.

Importante: A efectos fiscales deberás tener en cuenta, que, La sentencia del Tribunal Supremo de 3 de octubre de 2018 (sentencia 1462/2018) fija como doctrina legal que “Las prestaciones públicas por maternidad percibidas de la Seguridad Social están exentas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas”.

❖ Tramitación en el INSS (posibilidad por Concilia – Certificado Digital)

Para tramitar ante el INSS esta prestación tienes que:

1) Facilitar a la empresa la siguiente documentación, enviándola de forma física a la oficina L9102-Centro de Servicios RRHH (puedes anticiparla a la dirección del correo electrónico de Atención al Empleado atencionempleado@cajamar.com):

- Maternidad-Madre biológica: Parte de alta original si has estado previamente al parto en situación de I.L.T.
- Paternidad: Formulario de paternidad (Intranet / Portal de RRHH / Solicitudes y formularios / Maternidad Paternidad).
- Maternidad / Paternidad: Inscripción en el registro civil del niño o niña.
- Maternidad / Paternidad: Formulario de Comunicación de datos al pagador (Modelo 145) debidamente cumplimentado y firmado. Descargable en la web de AEAT.

También indicarás en el mismo correo: A)-Tu teléfono de contacto; B) La oficina donde deseas recibir la documentación que debes presentar ante el INSS que te remitirá la empresa (ver punto 2 de este apartado); C) Comunicar si el disfrute de los permisos lo vas a realizar de forma ininterrumpida o continuada.

2) La empresa a continuación te remitirá la siguiente documentación, para que continúes con los trámites:

- Formulario de solicitud de prestación por nacimiento de la madre/padre.

Este modelo es válido para solicitar todas las prestaciones derivadas de un mismo nacimiento o adopción. En su primera página detalla todas las instrucciones para su cumplimentación y en su página 9 figura toda la documentación que has de adjuntar a la solicitud.

- Certificado de Empresa, donde se detallará el importe de la base de cotización que corresponde al mes anterior del inicio del descanso, y en función de las cuales la Seguridad Social calculará la prestación.

❖ **Deducción por maternidad en IRPF**

Esta deducción se podrá hacer efectiva de dos maneras:

- I. De forma anticipada, por cada uno de los meses en que estén dados de alta y cotizando en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o Mutuality, con carácter general durante un mínimo de 15 días, mediante transferencia bancaria, la cantidad mensual y sin prorrateos de 100 € por cada hijo. Se utilizará para su solicitud el modelo 140.

Los contribuyentes con derecho al abono anticipado de la deducción por maternidad vendrán obligados a comunicar a la AEAT las variaciones que afecten a su abono anticipado, así como cuando, por alguna causa o circunstancia sobrevenida, incumplan alguno de los requisitos para su percepción. En la web de la AEAT podrás encontrar toda la información relativa a su solicitud y abono.



- II. Aplicando la deducción en la declaración anual del IRPF. Cuando se perciba la deducción de forma anticipada no se minorará la cuota diferencial del impuesto. Hay Comunidades autónomas que disponen de deducciones adicionales.

❖ **Deducción por guardería en IRPF**

Deducción en el IRPF permite a las madres trabajadoras deducir hasta 1.000 euros en su declaración de renta por gastos de escolarización de niños de hasta 3 años de edad.

Es adicional a la deducción por maternidad, así que puedes sumar los importes a deducir.

Para esta deducción se consideran gastos las cantidades pagadas a guarderías y centros de educación infantil siempre que se hayan producido por meses completos y por matrícula, asistencia en horario general y ampliado, y la alimentación.

No tienen que comunicar nada a AEAT porque ya se encarga de hacerlo la Guardería. Infórmate en tu Guardería.

Importante: No pueden tener la consideración de rendimientos del trabajo en especie exentos. Ojo si has solicitado a la empresa el cheque guardería como retribución flexible. Te aconsejamos que estudies siempre tu fiscalidad.

❖ **Cheque guardería. Retribución flexible**

Dentro del plan de retribución flexible en Cajamar, es posible incluir los importes destinados anualmente al pago de guarderías o escuelas infantiles de menores hasta 3 años de edad, de modo que podemos obtener dos importantes beneficios:

- El importe destinado a estos pagos no va a soportar retenciones.
- Estos importes minoran la base imponible por lo que, puede conseguirse para el resto de las retribuciones un tipo marginal más favorable.

Para ello tienes que consultar que tu guardería admita esta forma de pago y tras la confirmación solicitarlo a través de RRHH – Retribución/Beneficios – Retribución Flexible – Cheque Guardería

La solicitud al sistema se realiza a través de atencionempleado@grupocajamar.com

Importante: Recuerda que los importes incluidos en concepto de deducción por gastos en guardería o centros de educación infantil (deducción AEAT), no pueden tener también la consideración de retribuciones del trabajo exentas (cheque guardería). Por tanto, te recomendamos verifiques que opción u opciones combinadas de ambos beneficios, te aportan un mayor ahorro fiscal.

❖ Ayuda de estudios

El XXIII Convenio Colectivo establece que el personal con hijos/s cuyas edades estén comprendidas entre cero y 25 años al momento de la solicitud, tendrán derecho a percibir la ayuda anual por cada hija/o.

Para cobrar la ayuda es **necesaria su solicitud entre el 1 de septiembre y el 31 de octubre** de cada año.

Las cuantías en el GCC por ayuda de estudios por hijo/a son:



-Guardería: 492,64 euros.

-Infantil, Primaria, 1º y 2º ESO: 275 euros.

-3º y 4º ESO, Bachiller, FP Medio: 410 euros.

-Universidad, Master Habilitante y FP Superior: 550 euros. Si hay desplazamiento de más de 25 km la ayuda es de 825 euros y en caso de pernocta 1.100 euros.

-Personas con discapacidad: 1.375 euros. (Ayuda compatible con la EHD).

Consideraciones a tener en cuenta:

- ✓ El personal en situación de suspensión por nacimiento y permiso de lactancia solicitar la ayuda en el momento de su reincorporación y antes de la finalización del curso escolar.
- ✓ El personal en incapacidad laboral transitoria durante el plazo ordinario de solicitud podrá solicitar la ayuda de estudios, del año escolar en curso, en el plazo ordinario de solicitud o hasta 1 mes después de su reincorporación efectiva al trabajo.
- ✓ Quienes se incorporen de una excedencia por cuidado de menores o familiares podrán solicitar la ayuda de estudios cuando se incorporen en un plazo máximo de 1 mes desde su reincorporación efectiva.

Para solicitar la ayuda de estudios, si no estás activo en la Entidad por las circunstancias detalladas, te puedes dirigir a: atencionempleado@cajamar.com

❖ Ayuda EHD

Si tu hija/o tiene certificada una minusvalía igual o superior al 33%, es menor de 30 años y cumples el resto de los requisitos (convivencia y justificación de gastos) puedes optar a una ayuda anual de un importe máximo de 3000 € brutos por hija/o. Tienes toda la información disponible en el Portal de RRHH.

Esta ayuda es compatible con la ayuda de estudios para hijos con discapacidad de 1.375 €.

❖ Financiación social. Anticipo nómina 0% tipo C

Para cubrir gastos por nacimiento o adopción. El importe máximo es de 9 mensualidades del salario bruto fijo de la nómina ordinaria inmediatamente anterior a la fecha de solicitud, siempre que no supere la cantidad de 12 mensualidades de un salario base de nivel 7. Plazo máximo 72 meses.

❖ Financiación social durante la excedencia

El trabajador/a que se encuentre en situación de excedencia por cuidado de menores o de familiar dependiente podrá solicitar durante los 2 primeros años de excedencia, nuevos préstamos sociales con las mismas condiciones y en los mismos términos que si estuviera en activo.

REINCORPORACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

En este apartado intentamos aglutinar los principales aspectos a tener en cuenta una vez se produzca la reincorporación al puesto de trabajo.

❖ Aportación al plan de pensiones

La aportación al plan de pensiones para reincorporados/as de una excedencia por cuidado del menor o de familiares dependientes, se realizará al 100% para el periodo con derecho a reserva de tu puesto (2 años), como si hubiera estado en activo.

Se llevará a cabo la aportación correspondiente al periodo de excedencia indicado, tras el reingreso de la misma y tomando para el cálculo la referencia salarial inmediatamente anterior a dicha excedencia.

❖ Incentivos

El periodo de baja por nacimiento, adopción o acogimiento, y el periodo por permiso de lactancia contarán como tiempo de trabajo efectivo para el cobro de incentivos.

Se considerará la excedencia por cuidado de menores de duración inferior a 3 meses como tiempo de trabajo efectivo a efectos de incentivos anuales, siempre y cuando el tiempo efectivo en el año de generación haya sido como mínimo de 3 meses.

❖ Formación

Una vez producida la reincorporación al puesto de trabajo tras un periodo de excedencia por cuidado de menores, excedencia por familiares dependientes y baja por nacimiento, adopción, acogimiento y permiso de lactancia se contará con un periodo de 6 meses de plazo para poder certificarse o recertificarse. En los casos que la certificación/recertificación lo permita este plazo se podrá ampliar hasta los 12 meses.



¡Enhorabuena por esta nueva etapa! Desde **CC.OO.** queremos acompañarte en este momento tan especial, ofreciéndote toda la información necesaria sobre tus derechos y medidas de conciliación.

Si tienes cualquier duda o necesitas orientación personalizada, no dudes en contactar con tus delegadas y delegados de **CCOO**. Estamos aquí para ayudarte.

Un afectuoso saludo.