

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
Reducción de jornada por embarazo	4
Permiso retribuido para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (ambos progenitores)	4
Vacaciones durante el embarazo	4
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.....	7
Permiso por nacimiento.....	7
Ampliación por discapacidad en el núcleo familiar.....	7
Ampliación por familia monoparental	7
Parto múltiple.....	8
Ampliación por hospitalización tras el parto	8
PERMISOS ADOPCION / ACOGIMIENTO	8
Permiso por trámites previos a la adopción/acogimiento.....	8
Permiso tras la adopción / acogimiento.....	8
Adopción / acogimiento internacional.....	9
LACTANCIA.....	9
Mejora por acuerdo sindical del permiso de lactancia en GCC.....	9
.....	10
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.....	10
Vacaciones.....	10
Reducción de jornada.....	10
Flexibilidad horaria	11
Permiso cotizado no retribuido.....	11
Otros Permisos. Ley de Familias.....	12
EXCEDENCIA EN CASO DE NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.	13
Reserva del puesto de trabajo.....	13
Otras consideraciones.....	13
ASPECTOS ECONÓMICOS	14

PRESTACIÓN ECONÓMICA DEL INSS (Madres/Padres)	14
Tramitación en el INSS (posibilidad de tramitar a través de Concilia – Certificado Digital)	14
DEDUCCIÓN POR MATERNIDAD	15
DEDUCCIÓN POR GUARDERÍA.....	15
CHEQUE GUARDERÍA – RETRIBUCIÓN FLEXIBLE	16
AYUDA DE ESTUDIOS.....	16
FINANCIACION SOCIAL DURANTE EXCEDENCIA	17
AYUDA EHD.....	17
ASPECTOS RELEVANTES UNA VEZ PRODUCIDA LA REINCORPORACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO.....	17
Aportación al plan de pensiones	17
Incentivos	17
Formación.....	17

INTRODUCCION

Os presentamos versión actualizada, del **Dossier por Nacimiento, Acogida o Adopción**, elaborado por esta Sección Sindical de CCOO-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 o derechos relativos a la conciliación de la vida familiar 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.

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

Nuestro mensaje en la reedición 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 materia de nacimiento y conciliación así lo reafirman.

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 afiliadas de CCOO 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 **CCOO**.

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

Sección Sindical Estatal CCOO GCC
Septiembre 2023

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

Aunque la normativa laboral no contempla expresamente la obligación de realizarlo, para poder reconocer la situación legalmente y exigir la adopción de medidas oportunas de protección de la maternidad, se hace necesaria dicha comunicación al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa, 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 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

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.

Para poder acogerte a este beneficio, basta con que comuniques, con una antelación de 15 días, a través del formulario que encontrarás en el Portal de RRHH / Mi Espacio / Mis permisos / Reducción de jornada. Adjuntando la cartilla de embarazo donde aparezca la fecha prevista del parto o certificado médico donde conste dicha fecha.

La reducción se hace al inicio o final de la jornada.

Permiso retribuido para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (ambos progenitores)

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 XXII Convenio Colectivo Coop. De Crédito: La incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente sea o no laboral, dará derecho al trabajador 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 (posibilidad de solicitar a través de Concilia)

También deberéis comunicar si presentareis personalmente la documentación ante el **INSS** para la tramitación de la prestación económica del permiso por nacimiento del empleado/a 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, asistidos por el personal administrativo de los centros sanitarios, 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 hijo o hija recién nacido.

Para ello, en **el plazo de 72 horas desde el nacimiento**, los ciudadanos, declarantes o progenitores, que quieran comunicar un nacimiento desde un centro sanitario deberán:

- identificarse en dicho centro con un documento válido,
- presentar el libro de familia,
- certificado de matrimonio; o firmar la "Declaración" de matrimonio en el Formulario oficial, si la filiación es matrimonial; o firmar la "Declaración" de paternidad contenida en el Formulario oficial si la filiación es no matrimonial.

Cuando, por cualquier causa, **no se haya remitido el documento en el plazo**, los obligados a promover la inscripción dispondrán de un plazo de diez días para declarar el nacimiento antela Oficina del Registro Civil. No obstante, este plazo podría llegar a los 30 días cuando se acredite justa causa. **Pasado dicho plazo**, 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 colaboración con empresa Concilia (Vivo Fácil), pone a tu disposición la realización gratuita de los trámites administrativos necesarios por nacimiento como por ejemplo, inscripción registro civil de recién nacido, baja por maternidad y paternidad, inclusión del bebé en la Seguridad Social, alta en padrón municipal del recién nacido, o tramitación de diferentes ayudas como las existentes para madres trabajadoras, la de parto múltiple o la de familia numerosa, en los casos que corresponda.

También existe una bolsa de 28 horas gratuitas durante el primer mes de vida de tu hijo/a: tareas del hogar, acompañamiento, telefarmacia, fisioterapia, psicología, enfermería, podología y logopedia.

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

También puedes descargar la app en tu móvil.

PERMISOS POR NACIMIENTO en GCC

Permiso por nacimiento

En virtud de los acuerdos alcanzados por la representación sindical y la dirección de la empresa, podrás disfrutar de una ampliación de dos semanas más con respecto a las 16 semanas que marca la ley, es decir, tendrás derecho a un **permiso de un total de 18 semanas de suspensión con carácter general**. En su caso tendrás derecho al resto de ampliaciones y circunstancias de mejora previstas en los párrafos anteriores por la legislación general.

Las primeras 6 semanas de permiso son intransferibles, no se pueden fraccionar y son obligatorias. Las siguientes 10 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. En caso de querer disfrutar de este permiso a tiempo parcial deberás comunicarlo 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. Hay que comunicar a la empresa al menos con 15 días de antelación.

Las 2 semanas de ampliación en GCC (hasta las 18 semanas acordadas y hasta que el niño/a cumpla los 12 meses de edad) se disfrutarán a continuación de las 16 semanas y pueden disfrutarse a jornada completa o a jornada parcial requiriendo consenso ,en la forma, con la empresa

Ampliación por discapacidad en el núcleo familiar

Este permiso, puede ampliarse en determinados supuestos como, cuando en la familia existiese previamente una persona con discapacidad igual o superior al 33%, o cuando el nuevo miembro tenga esta discapacidad. En estos casos el incremento será de 7 días. También se incrementará en dos días más por cada hijo o hija a partir del 2º, en el caso de nacimientos, adopciones o acogimientos múltiples.

Ampliación por familia monoparental

La ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor a cargo de la empresa será el equivalente al de ambos progenitores, es decir, 2+2 semanas, por tanto, la persona disfrutará de 20 semanas.

Pueden también sumarse las 4 semanas de acumulación de lactancia.

A estos efectos, se consideran familias monoparentales:

- Los viudos y viudas
- Las personas que afrontan la maternidad en solitario, ya sea mediante un embarazo natural o por adopción.
- Las personas que forman una familia en solitario por gestación subrogada en el extranjero.
- El padre o la madre separado/a cuando dicho progenitor tiene la custodia total.

En los 3 primeros casos se deberá acreditar la condición de familia monoparental mediante la inscripción en el registro civil del bebé y en el último caso habrá que acreditarlo mediante convenio regulador.

Parto múltiple

El permiso por nacimiento, para ambos progenitores, se amplía en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del 2º.

Ampliación por hospitalización tras el parto

Si vuestro 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.

Para ello necesitas un certificado de dicha hospitalización, que tendrás que presentar en el centro de la Seguridad Social en la que se tramitó dicho permiso por nacimiento de la madre (posibilidad de tramitar a través de Concilia).

PERMISOS ADOPCION / ACOGIMIENTO

Permiso por trámites previos a la adopción/acogimiento

Una disposición final de la Ley 26/2015, de 28 de julio de 2.015, modificó el art.37 del ET en su apartado 3.f), añadiendo un nuevo permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, 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 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 (deberéis presentar certificación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (Insero) u órgano competente de la comunidad autónoma respectiva, acreditativa de esta circunstancia.)

-Que tengan discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, que requerirá de la correspondiente acreditación de los servicios sociales).

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, por tanto, en base al ALIC 2008 tendrá para los empleados y empleadas del GCC una duración de 18 semanas (dos semanas más que el permiso establecido en la legislación laboral básica).

Puede ser disfrutado por cualquiera de los dos progenitores si ambos trabajáis, 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 trabajéis, el que lo haga podrá disfrutar de este permiso.

También 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 del/a adoptado/a, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

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:

A) 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.

B) 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.

Se podrá solicitar esa acumulación de lactancia a través del Portal de RRHH o a través de correo electrónico a AtencionalEmpleado@grupocajamar.com

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

En este apartado agrupamos medidas de conciliación que, si bien hoy en día en el GCC están asimiladas como derechos principales de la plantilla, implementados y en ejercicio diario, supusieron, no hace tanto tiempo, un gran avance dentro del sector financiero y de las cooperativas de crédito y fueron y siguen siendo motivo de negociación y lucha colectiva.



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 cuidado del niño/a.

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.

Además, es importante que sepas que **el cálculo de la jornada reducida** se hace según la jornada anual y, por tanto, deberá ser revisada anualmente.

En cuanto a las **cotizaciones de la Seguridad Social** en este periodo, si la reducción de jornada se hubiere solicitado por cuidado de hijos, durante los dos primeros años se computarán las cotizaciones en la cuantía que hubiese correspondido sin reducción de jornada, a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social 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 (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 período 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.

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 la solicitud.

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

Se podrá solicitar esa acumulación de lactancia a través del Portal de RRHH o a través de correo electrónico a AtencionalEmpleado@grupocajamar.com

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 tus delegados/as de CCOO. 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 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, que computarán como cotización no retribuida desde el primer día laboral que empiece el permiso hasta el primer día laboral que se produzca la incorporación al puesto de trabajo y computará como tiempo trabajado a efectos de vacaciones, según se negoció en acuerdo. Podrá solicitarse para atender las siguientes circunstancias:

- Cuidado de ascendientes/descendientes hasta primer 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.

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

Se podrá solicitar esa acumulación de lactancia a través del Portal de RRHH o a través de correo electrónico a Atencionalepleado@grupocajamar.com

Importante: Si tienes cualquier duda sobre el funcionamiento de esta medida de conciliación, el coste económico que puede suponerte (aconsejamos te informes previamente del importe que te detraerán) o tus superiores te han planteado alguna dificultad para su disfrute, ponte en contacto con cualquier delegado/a de CCOO.

Otros Permisos. Ley de Familias.

En el Artículo 48 bis del ET establece que las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.

Este permiso, que tendrá una duración **no superior a ocho semanas**, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Este permiso será retribuido a partir de agosto 2024.

Este nuevo permiso aún cuenta con determinados aspectos pendientes de definir.

EXCEDENCIA EN CASO DE NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO.

Este permiso está mejorado en GCC según acuerdo sindical con la empresa.

La duración máxima de esta excedencia es de 3 años, computados a partir de la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa por la que se establece la adopción o el acogimiento. Se puede solicitar en cualquier momento durante los 6 primeros años del descendiente biológico.

En los casos de adopción o acogimiento los 3 años de excedencia podrán ser disfrutados durante los 6 años siguientes a la fecha de la resolución judicial o administrativa correspondiente, no estableciéndose por ley una edad máxima.

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

Todo el periodo en excedencia es computable a efectos de antigüedad y para el cómputo en el ámbito del sistema retributivo y promocional.

Reserva del puesto de trabajo

Durante los 2 primeros años de excedencia la persona trabajadora tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo: misma oficina, mismo puesto, misma retribución. Tras estos 2 primeros años se tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Otras consideraciones

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.

Durante los dos primeros años podrá solicitar nuevos préstamos sociales con las mismas condiciones y en los mismos términos que si estuviera en activo. Las condiciones de financiación social se respetan en este tipo de excedencia.

También durante los 2 primeros años se harán las mismas aportaciones al plan de pensiones de empleo como si se estuviera en activo.

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

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 de tramitar a través de 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 / Paternidad).
- Maternidad / Paternidad: Inscripción en el registro civil del niño o niña.
- Maternidad / Paternidad: Formulario de Comunicación de datos al pagador (Mod. 145) debidamente cumplimentado y firmado. Descargable en la web de AEAT.

También indicarás en el mismo correo:

- Tu teléfono de contacto
- La oficina donde deseas recibir la documentación que debes presentar ante el INSS que te remitirá la empresa (ver punto 2 de este apartado).
- 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 ambos progenitores 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

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 Mutualidad, 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 Administración tributaria 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 Agencia Tributaria 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 a las establecidas con carácter estatal. Infórmate.

DEDUCCIÓN POR GUARDERÍA

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 una prestación adicional a la deducción por maternidad. Así, si tienes derecho a la ayuda por maternidad podrá incrementarse el importe que recibes si satisfaces gastos de guardería.

Para la deducción de guardería se consideran gastos de custodia las cantidades pagadas a guarderías y centros de educación infantil **siempre que se hayan producido por meses completos** y por:

- ✓ La prescripción y matrícula de dichos menores
- ✓ La asistencia en horario general y ampliado
- ✓ La alimentación

Además, no pueden tener la consideración de rendimientos del trabajo en especie exentos.

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

CHEQUE GUARDERÍA – RETRIBUCIÓN FLEXIBLE

Dentro del plan de retribución flexible actualmente en vigor 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

La solicitud al sistema se realiza a través de atencionempleado@grupocajamar.com y solicita información en tu guardería.

Importante: Recuerda que los importes incluidos en concepto de deducción por gastos de custodia 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. o poniéndote en contacto con cualquier delegado/a de CCOO.

AYUDA DE ESTUDIOS

El XXII Convenio Colectivo establece que el personal con hijos o hijas 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.

Se solicitará **entre el 1 de septiembre y el 30 de octubre** de cada año.

Las cuantías en el GCC por ayuda de estudio 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 cambio de pernocta 1.100 euros.

Consideraciones a tener en cuenta:

- ✓ El personal que se encuentre en situación de **suspensión por nacimiento y permiso por cuidado de menores lactantes** podrá solicitar la ayuda en el momento de su reincorporación y antes de la finalización del curso escolar.
- ✓ El personal que se encuentre **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** durante el plazo de solicitud podrán solicitar la ayuda de estudios cuando se incorporen en un plazo máximo de 1 mes desde su reincorporación efectiva por el mismo importe que le hubiera correspondido de estar en activo.

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

FINANCIACION SOCIAL DURANTE 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.

AYUDA EHD

Si tu hija/o tiene certificada una discapacidad 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

ASPECTOS RELEVANTES UNA VEZ PRODUCIDA LA 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 tanto la ordinaria, como la complementaria, si es el caso, para trabajadores/as reincorporados de una excedencia por cuidado del menor o de familiares dependientes, se realizará al 100% para el periodo con derecho a reserva de puesto (2 años), como si hubiera estado en activo y según el suplan de pertenencia.

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, así como el periodo por permiso de lactancia contará como tiempo de trabajo efectivo para el cobro de incentivos.

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 para realizar la formación, certificaciones o recertificaciones requeridas para el puesto.

Nacimiento - Acogida - Adopción



DOSSIER

SEPTIEMBRE 2023

El poder de cambiar las cosas

WWW.CCOO-SERVICIOS.ES/CAJAMAR/