

**GUÍA DE  
ADOPCIONES Y  
ACOGIMIENTO  
FAMILIAR**



ADOPCIONES Y ACOGIMIENTO FAMILIAR .....	3
¿CÓMO SE COMUNICA LA ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO FAMILIAR?.....	4
PERMISO CUIDADO DEL LACTANTE.....	4
FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO .....	6
REDUCCIONES DE JORNADA .....	6
BENEFICIOS FISCALES, FINANCIEROS O SOCIALES .....	8
ANTICIPO POR NACIMIENTO.....	10
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO/A .....	10

## ADOPCIONES Y ACOGIMIENTO FAMILIAR

### SITUACIONES PROTEGIDAS (REAL DECRETO 6/2019 DE 1 DE MARZO)

Se considera situaciones protegidas, durante los períodos de descanso y permisos que se disfruten, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y se trate de:

- ⇒ Menores de 6 años
- ⇒ Mayores de 6 años (y menores de 18 años) solo para los siguientes casos:
  - Discapacitados
  - Dificultades especiales de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes que por sus circunstancias o experiencias personales, o porque provienen de fuera.

### ¿CUÁNDO SE INICIA EL DERECHO A LA PRESTACIÓN?

Bien a partir de la fecha de resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

### ¿CUANTOS DÍAS ME CORRESPONDEN?

Desde el 31 de julio de 2025 la suspensión tendrá una duración de 19 semanas para cada adoptante (32 en caso de familias monoparentales). Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante.

#### **La forma del disfrute es el siguiente:**

Un período de 6 semanas, para cada progenitor, a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Las 11 semanas voluntarias (22 semanas en caso de familias monoparentales) que se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial.

Y 2 semanas adicionales (4 en caso de familias monoparentales) a disfrutar hasta los 8 años del menor. Dicha ampliación es aplicable para adopciones a partir del 2 de agosto de 2024, pero se podrá disfrutar a partir del 1 de enero de 2026.

Supuestos especiales:

- ⇒ 2 semanas una para cada uno de los progenitores, por cada hijo/a a partir del segundo, en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples.
- ⇒ 2 semanas una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido, cuando aquélla se valore en un grado superior o igual al 33%. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el período adicional de percepción del subsidio se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo simultánea o sucesivamente y siempre de forma ininterrumpida.

Posteriormente, habría que añadir la **ampliación de mejora CaixaBank** incluida en el Protocolo de Conciliación, que se sumará a los períodos de descanso por nacimiento, será de **10 días naturales (14 en caso de nacimiento múltiple o hijo/a con discapacidad.)**

**A continuación, disfrutaremos del permiso de lactancia** (Ver apartado lactancia) si optamos por concentrar este permiso en días serían **10 días hábiles** a disfrutar hasta los 9 meses más **5 días hábiles adicionales**, que podrán disfrutarse hasta los 12 meses del hijo/a

## ADOPCIÓN INTERNACIONAL

En los **supuestos de adopción internacional**, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Esta documentación debe realizarse a través de RRHH de su ámbito o por valija al centro 9160-Administración Operativa de RRHH, aportando la documentación requerida.

## ¿CÓMO SE COMUNICA LA ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO FAMILIAR?

Es preciso comunicar a la empresa, a través de RRHH de su ámbito o por valija al centro 9160-Administración Operativa de RRHH, la adopción del hijo/a aportando la siguiente documentación:

- Resolución administrativa o judicial por la que se declara la adopción
- Fotocopia del libro de familia
- Comunicación de datos al pagador (modelo 145) debidamente cumplimentado
- En el caso de que otro adoptante sea también empleado, opción para que uno de ellos perciba la Ayuda por hijo (5% nómina), la Gratificación de natalidad, la ayuda de guardería y la ayuda formación hijos.

El marcaje de la ausencia por adopción se refleja automáticamente a partir de la comunicación de la adopción en la documentación que se remite al centro 9160-Administración Operativa de RR.HH.

Esta comunicación también puede realizarse a través de la App del Smartphone Corporativo y a través de Solicitudes de RRHH, a través del Portal del Empleado.

En el mismo proceso de comunicación de la adopción del hijo o hija debe informarse a la empresa del período de disfrute de la suspensión del contrato a partir de la notificación de la resolución administrativa o judicial por la que se declara la adopción. Si quieres disfrutar de los permisos voluntarios también puedes marcarlo en esa solicitud.

La empresa, una vez recibida la comunicación y la correspondiente documentación acreditativa, procederá a remitir al INSS, de forma telemática y en el plazo de los dos días hábiles siguientes, el certificado de cotizaciones necesario para poder solicitar la prestación a la seguridad social.

Es muy importante tramitar la solicitud de la prestación en el INSS en el plazo más breve posible, a fin de evitar desfases en el cobro de la prestación.

Una vez recibida la resolución del INSS aprobando la prestación, debe enviar a la empresa una copia de la misma al efecto de regularizar, si procede, cualquier diferencia.

## PERMISO CUIDADO DEL LACTANTE

### ¿EN QUÉ CONSISTE EL PERMISO DEL CUIDADO DEL LACTANTE?

- ⇒ El permiso consiste en **1 hora de ausencia** del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones de 30 minutos durante los primeros 9 meses del menor.

- ⇒ Reducción de **30 minutos** de la jornada laboral durante los primeros **9** meses del menor.
- ⇒ **Acumulación del permiso en 10 días hábiles** a continuación de la suspensión por nacimiento (hasta los **9** meses del menor) **y 5 días hábiles** a disfrutar durante los primeros **12** meses de vida del menor.

El permiso de lactancia se puede disfrutar hasta que el menor cumpla **9** meses. Cuando ambos progenitores ejercen este derecho con la misma duración y régimen, podría extenderse hasta **12** meses, con una reducción salarial a partir de los **9** meses. Esta reducción salarial puede ser compensada por una prestación económica llamada corresponsabilidad en el cuidado del lactante. (La prestación que pagará el INSS, es aquella que corresponda a la reducción de trabajo en media hora y sólo a uno de los dos progenitores).

#### ¿EN CASO DE PARTO MÚLTIPLE, EL PERMISO SE AMPLÍA?

**Sí**, en caso de adopción o acogimiento múltiple el permiso de lactancia se multiplica por el número de hijos/as.

#### ¿EL OTRO PROGENITOR PUEDE COGER EL PERMISO DE LACTANCIA?

**Sí**, es un derecho individual de los trabajadores.

#### ¿LA EMPRESA PUEDE OBLIGARME A DISFRUTAR EL PERMISO DE LACTANCIA EN EL HORARIO QUE MÁS LE CONVENGA?

**No**. Corresponde al trabajador/a decidir la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia

#### ¿SE PUEDE DISFRUTAR DE FORMA SIMULTÁNEA EL PERMISO DE LACTANCIA Y LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS?

**Sí**. La legislación laboral no limita el disfrute simultáneo de ambos permisos. Además, existen sentencias de los tribunales de justicia que reconocen expresamente que ambos permisos son diferentes y acumulables.

#### ¿CÓMO SE TRAMITA EL PERMISO DE LACTANCIA?

Se ha de solicitar por **People Xperience > Gestiono mi tiempo > Reducción de Jornada > Tipo Solicitado**.

También por el Smartphone corporativo,

En el apartado de permiso de lactancia marca la opción que deseas (Acumulación lactancia 15 días hábiles, 1 hora de ausencia o reducción de 30m).

Si excepcionalmente, no puedes marcar de forma telemática, has de enviar la documentación por carter a al centro 9160-Administración operativa de Recursos Humanos, Documento firmado y con los datos de la elección del permiso.

## FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO

Por el acuerdo del **Protocolo de Conciliación** punto 1. 1:

Flexibilidad voluntaria en el horario de entrada y salida: si así lo desean, por razones de conciliación, la plantilla de la entidad podrá disponer de flexibilidad en el horario laboral de entrada y salida, o en el tiempo de la comida de los días en los que deba de trabajar en horario de tarde.

Esta flexibilidad será de **hasta 1 hora** en el horario laboral establecido. En el supuesto de disfrutar de reducción de jornada podrá aplicarse esta flexibilidad.

La gestión de esta flexibilidad horaria corresponderá a cada oficina o centro de trabajo, en función de sus necesidades organizativas.

## REDUCCIONES DE JORNADA

Quien por razones de guarda legal o tutela judicial tenga a su cuidado un menor de hasta los 12 años o con discapacidad. Se podrá reducir la jornada diaria entre 1/8 y un 50% de la misma. (Art, 37.5 ET)

Como mejora empresa, diferenciada de la regulación anterior, se podrá realizar la reducción de jornada diaria entre un mínimo de 1/8 y un máximo de un 50% en cómputo semanal.

El Pacto de igualdad y conciliación en el punto 1.2 mejora la regulación legal, por lo que respecta al cuidado de hijos:

- ⇒ La reducción de jornada podrá limitarse a los jueves por la tarde por cuidado de hijo/a hasta que cumpla los 12 años con reducción de salario.
- ⇒ En el caso de reducción por hijo/a con discapacidad menor de 3 años se podrá reducir los jueves por la tarde sin perder salario.
- ⇒ Cuando el grado de discapacidad sea superior al 65% sin perder salario y será de carácter indefinido.

¿SI ESTOY EN UNA OFICINA STORE, OFICINA A O CENTRO CONNECTA TAMBIÉN TENGO DERECHO A ESTE PERMISO?

Los permisos de estos centros están regulados de manera diferente.

Se podrá acceder a la reducción de jornada:

- Diaria con reducción proporcional de salario, según lo regulado en el art.37 del Estatuto de los Trabajadores y Convenio de aplicación en Caixabank. Se podrá reducir la jornada diaria entre 1/8 y un 50% de la misma.
- De una **hora y media** en las tardes laborables según el turno de adscripción al horario laboral singular **o por el retraso de 1 hora y media** en la hora de inicio del día que se realice la jornada partida, siempre que lo permita la correcta organización de la oficina, que se podrá disfrutar hasta que el hijo o hija cumpla **2 años de edad**.
- **Para ejercer la mejora establecida en el apartado 1.2 del Protocolo de Igualdad y conciliación** de Caixabank también se podrá solicitar el cambio a una oficina con horario general ubicada dentro de los límites establecidos en cada momento en el Convenio Colectivo que le será atendida en un plazo máximo de 30 días manteniendo el derecho de retorno a la oficina con horario singular laboral a la finalización de la reducción de jornada solicitada.

¿LA EMPRESA PUEDE OBLIGARME A DISFRUTAR DEL PERMISO DE REDUCCIÓN DE JORNADA EN EL HORARIO QUE MÁS LE CONVenga?

- Aunque la normativa de "CaixaBank" y el Convenio Colectivo indican que será de común acuerdo entre empresa y trabajador, en la práctica judicial y en algunos casos de reducción por el Estatuto de los trabajadores (lactancia, hospitalización de neonatos, reducción de jornada por menores de 12 años o con minusvalía sin límite de edad), es el/la trabajador/a quien tiene la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada.

¿QUÉ SE PUEDE HACER SI HAY DISCREPANCIAS ENTRE LA EMPRESA Y EL TRABAJADOR/A SOBRE LA CONCRECIÓN HORARIA O LA DETERMINACIÓN DEL PERÍODO DE DISFRUTE?

Si no hay acuerdo entre la empresa y la trabajadora sobre la concreción horaria o la determinación del período de disfrute del permiso, se puede presentar una demanda ante los juzgados sociales para que reconozcan el ejercicio de este permiso, a través de un procedimiento específico para estas reclamaciones previstas en la Ley de Procedimiento Laboral.

Hay muchas sentencias que avalan el derecho del trabajador/a a concretar su horario.

¿LA SOLICITUD DE REDUCCIÓN DE JORNADA SE HARÁ POR ESCRITO O TIENE VALIDEZ SI SE HACE VERBALMENTE?

Se solicitará por el **Portal del Empleado** con una antelación mínima de 15 días, seleccionando el hijo para el cuidado del cual se solicita la reducción de jornada.

⇒ **People Xperience > Gestiono mi tiempo > Reducciones de jornada > Tipo solicitado**

Si decides modificar las condiciones, (nº de horas o distribución) o la fecha de finalización de la misma, deberás enviar una nueva comunicación, que recoja dichos cambios y enviarla con una antelación mínima de 15 días previos a la fecha de efecto de las nuevas condiciones solicitadas.

¿CUÁNDO HAY QUE COMUNICAR LA REINCORPORACIÓN A LA JORNADA ORDINARIA?

La ley obliga al trabajador/a a preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Tendrás que realizarlo por People Xperience siguiendo la ruta del punto anterior.

¿QUÉ PASA SI AMBOS PROGENITORES SON EMPLEADOS/AS DE "CAIXABANK"?

Si ambos generan este derecho por el mismo sujeto causante (es decir, el mismo hijo) el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

¿SE PUEDE DISFRUTAR DE FORMA SIMULTÁNEA EL PERMISO DE LACTANCIA Y LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS/AS?

SI, la legislación laboral no limita el disfrute simultáneo de ambos permisos. Además, existen sentencias de los tribunales de justicia que reconocen expresamente que ambos permisos son diferentes y acumulables.

## REDUCCIÓN DE JORNADA POR HIJOS/AS AFECTADOS POR CÁNCER O ENFERMEDADES GRAVES

El Estatuto de los trabajadores recoge la posibilidad de hacer una reducción entre el 50% y el 99%.

Es un subsidio que compensa la pérdida de ingresos que sufren los trabajadores progenitores, adoptantes o acogedores, que reducen su jornada de trabajo y su salario para cuidar de manera directa, continua y permanente al menor a su cargo, afectado por cáncer u otra enfermedad grave de las determinadas legalmente.

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, o en su caso, de contingencias comunes. (En este caso se cobra el 100% del salario).

Ponte en contacto con tu Delegado/a y te ampliaremos información.

## ¿QUÉ CANTIDAD DE SALARIO SE REDUCE?

- Proporcional a la reducción de jornada. Si se disfruta de una reducción de jornada de un tercio, el salario se reducirá proporcionalmente en un tercio.
- La reducción salarial afecta tanto al salario base como los complementos salariales que figuran en la nómina y por los que se cotice a la Seguridad Social.
- El coeficiente de reducción de jornada se calcula mes a mes dividiendo las horas de reducción sobre el total de horas efectivas laborables de la localidad de su centro de adscripción.
- En el caso de reducción por hijo/a con discapacidad menor de 3 años se podrá reducir los jueves por la tarde sin perder salario.
- Cuando el grado de discapacidad sea superior al 65% será de carácter indefinido.

## BENEFICIOS FISCALES, FINANCIEROS O SOCIALES

### PLAN DE PENSIONES

Si se desea variar la designación de beneficiarios, a través de La Línea Abierta (CaixaBankNow), ir a Planes y dentro del Plan ir a Ver Opciones-->Gestión de Beneficiarios-->Nueva Designación de Beneficiarios, donde podremos marcar qué beneficiarios designamos. Se generará el formulario que podremos guardar.

## ¿CAIXABANK ME DA ALGUNA PAGA POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO DE HIJO/A?

SI. Se abonan 1,15 pagas por el nacimiento (salario total mensual dividido por 2 y multiplicado por 1,15).

Adicionalmente se percibirá la ayuda por hijos, la ayuda por guardería y posteriormente de ayuda formación.

Esta ayuda se percibirá en caso de guarda con fines de adopción en el momento de la adopción definitiva.

## ¿EN QUÉ CONSISTE LA AYUDA POR HIJOS?

- Norma general: 5% mensual de la Retribución Básica del Empleado (Total Salario Base, Pagas Extras Prorrateadas y Trienios) hasta que el hijo/a cumpla los 18 años.
- Norma específica para los empleados de Caixa anteriores al 1 de mayo de 2012: esta ayuda se mantiene hasta los 21 años para todos los hijos/as nacidos antes del 31/12/2016.
- Para el caso de minusvalía se mantiene siempre sin límite de edad.
- Quedan excluidos de esta ayuda aquellos hijos/as que obtengan rentas anuales superiores al Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual.

#### ¿QUÉ ES LA AYUDA PARA LA GUARDERÍA?

Se percibe por cada hijo/a menor de 3 años con un pago anual que se abona en la nómina de septiembre durante los 3 primeros años del niño/a. El primer pago es el año de nacimiento y el último año en el que cumple los 2 años. En el caso de que el nacimiento sea después de la nómina de septiembre, se abonará antes del 31 de diciembre.

Esta ayuda se percibirá durante el primer año de excedencia por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento (art.58.3 Convenio).

Para el caso de minusvalía, hay una ayuda durante los 3 primeros años que consiste en 6.300 € / año en el caso de que la minusvalía sea igual o superior al 65% y 5.150 € / año si se trata de una minusvalía igual o superior al 33% pero inferior al 65%.

El año en el que el hijo/a cumpla los 3 años de edad pasará a percibir la ayuda de Formación de hijos/as.

#### ¿QUÉ ES LA AYUDA PARA FORMACIÓN?

Una vez cumpla los 3 años el niño/a pasará a percibir la Ayuda de Formación. Se recibe con un pago anual que se abona en la nómina de septiembre hasta que el hijo/a haga 25 años y siempre que no tenga unas rentas superiores al salario mínimo interprofesional.

Esta ayuda se percibirá durante el primer año de excedencia por maternidad/paternidad, adopción y acogimiento (art.55.3 Convenio).

Para el caso de minusvalía igual o superior al 65% se reciben 6.300 €/año y si se trata de una minusvalía igual o superior al 33% pero inferior al 65% se recibirán 3.400 €/año.

Esta ayuda se hará extensiva a los hijos de empleados jubilados y a los huérfanos de empleados fallecidos.

Esta ayuda se incrementará en un 100% si el hijo cursare estudios primarios, a partir de 5º de primaria, ESO y Bachillerato o equivalentes a los anteriores oficialmente reconocidos, Formación Profesional, Enseñanzas Técnicas de Grado Medio y Asimiladas y Enseñanza Superior y dichos estudios tuviesen que cursarse en plaza distinta de la del domicilio habitual, pernoctando fuera de él (art. 59.5 Convenio).

#### ¿QUÉ PASA SI AMBOS PROGENITORES SON EMPLEADOS DE CAIXABANK?

- Tendrás que elegir a quien se le asigna el niño/a para recibir el abono de las ayudas, debes indicarlo por el Portal de Empleado al mismo tiempo que comunicas el nacimiento.

#### ¿QUÉ ES EL PLAN FAMILIA?

A través de este programa y en colaboración con la fundación Adecco, se ofrece a los hijos/as con discapacidad de empleados/as, orientación y puesta en marcha de un plan de acompañamiento personalizado a través del cual se le proporcionarán aquellos recursos necesarios para su integración en la sociedad y en el mercado laboral.

### ANTICIPO POR NACIMIENTO

#### ¿QUÉ IMPORTE PUEDO SOLICITAR?

Por motivo de nacimiento, adopción y acogida puedes pedir un anticipo reintegrable, sin intereses, con el límite de una anualidad de retribución bruta del empleado/a hasta un capital de 11 mensualidades del Total salario Base (sueldo base convenio +Mejora salarial Caixa) y pagas extras prorrateadas del Nivel Profesional XI sin

justificación, a pesar de los anticipos que mantengan vigentes, con el requisito previo de la comunicación del nacimiento.

- ⇒ Portal
- ⇒ Solicitudes
- ⇒ Gestión de mis solicitudes
- ⇒ anticipos

La solicitud podrá presentarse dentro de los 3 meses siguientes a la fecha de nacimiento /adopción /acogida.

En el caso de parto o adopción múltiple se podrá solicitar este importe multiplicado por el número de hijos/as.

Si se necesita más importe, hasta 1 anualidad, deberá justificarse en su totalidad, con gastos relativos al nacimiento o adopción (no se admite cambio de vehículo, obras en la casa, cambio de mobiliario etc.). Teniendo en cuenta que la amortización corresponde a un 9% de la anualidad bruta (por cada solicitud de anticipo), y la devolución puede implicar una carga demasiado gravosa y difícil de mantener en determinadas circunstancias, su autorización puede estar sujeta a consideración por motivos de excesivo riesgo en casos extraordinarios.

En el supuesto que los dos progenitores sean empleados, sólo se podrá pedir un anticipo, en lugar de uno cada empleado.

#### ¿Y SI YA TENGO OTRO ANTICIPO POR OTROS MOTIVOS?

Según el Acuerdo Laboral de 12/2/2020 quienes tengan más de un anticipo y deseen limitar el porcentaje de amortización al 9 % de sus haberes pueden solicitar al 9160 **la Acumulación de Anticipos**, indicando cuáles desea acumular (en el apartado observaciones de la petición). Una vez solicitada la acumulación, la amortización se realizará sobre el anticipo más antiguo, y no se iniciará la amortización del siguiente hasta la finalización del anterior.

Las solicitudes recibidas antes del día 10, se aplicarán en la nómina del mes, las que lleguen después en la del mes siguiente.

## EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO/A

#### ¿EN QUÉ CONSISTE LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS?

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia para cuidar de cada hijo/a, ya sea natural o adoptado, e incluso en los casos de acogimiento, hasta que el menor cumpla los 3 años de edad. Cuando un nuevo hijo genere derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de esta nueva excedencia finaliza la que se esté disfrutando (art. 46.3 ET y art. 57.3 Convenio).

#### ¿QUÉ DURACIÓN TIENE EL PERIODO DE EXCEDENCIA?

En el supuesto de excedencia por cuidado de hijos, la duración máxima son tres años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, para los casos de adopción o acogimiento pre adoptivo o permanente, aunque éstos sean provisionales.

#### REPERCUSIÓN EN BENEFICIOS MIENTRAS DISFRUTE DE UNA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS

**Antigüedad:** Sí, se conserva la antigüedad a todos los efectos.

**Reserva de puesto durante el 1er año,** a partir del primer año reserva de puesto equivalente. Familia numerosa reserva del mismo puesto durante 15 meses. Familia numerosa especial reserva del mismo puesto durante 18 meses.

**Derecho a la asistencia a cursos de formación profesional:** el empresario deberá convocar al trabajador/a a participar, especialmente si se trata de su reincorporación.

**Seguridad Social:** comunicada la solicitud de la excedencia, la empresa debe cursar la baja del trabajador/a en la Seguridad Social en el plazo de 15 días y no hay obligación de cotizar. Todo el período de excedencia por cuidado de hijos (tres años) tiene la consideración de situación asimilada al alta a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social, excepto para la incapacidad temporal y la maternidad.

**Aportación a planes de pensiones:** Sí, de la misma manera que si estuviera de alta.

**Mantenimiento de condiciones crediticias y bonificación de los depósitos.** Sí.

**Adeslas:** Sí, la póliza de Adeslas continúa vigente a todos los efectos.

El primer año de excedencia por cuidado de hijos y familiares se considera como cotización efectiva para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, y maternidad. Este periodo tiene una duración de 15 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor tiene la consideración de familia numerosa de categoría general y 18 meses en los casos de familia numerosa de categoría especial.

#### ¿QUÉ PASA SI SOY GC?

Si es una excedencia por cuidado de hijos/as te podrás incorporar al programa en la etapa que dejaste. Pero esto puede implicar el retraso en el salto de etapa, añadiendo los meses no trabajados para calcular el siguiente cambio de etapa.

#### ¿SE PUEDE SOLICITAR LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS POR SÓLO UN AÑO O POR PERÍODOS INFERIORES AL AÑO?

**SI.** La ley sólo establece un límite máximo de duración de la excedencia (tres años), por tanto, no hay inconveniente en que se solicite para periodos inferiores, por ejemplo, para dos meses.

#### ¿SI SE HA DISFRUTADO LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/AS DURANTE UN AÑO, SE PUEDE SOLICITAR UNA PRÓRROGA PARA DISFRUTAR LA EXCEDENCIA OTRO AÑO MÁS O HASTA QUE EL MENOR HAGA TRES?

**SI.** La duración de esta excedencia es como máximo hasta que el menor cumpla tres años, pero no existe la obligación de fijar desde el inicio el período que se querrá disfrutar.

#### ¿LA EXCEDENCIA SE SOLICITARÁ A PARTIR DEL NACIMIENTO DEL HIJO/A O SE PUEDE HACER EN CUALQUIER MOMENTO?

La excedencia por cuidado de hijo/a podrá hacerse efectiva hasta que el menor haga tres años, y, por tanto, no se iniciará necesariamente a partir del nacimiento del hijo/a. Se puede solicitar en cualquier momento dentro del periodo de tres años del menor. Obviamente, si se solicita después del nacimiento del hijo, la duración de la excedencia es menor.

#### ¿PUEDO PARAR LOS PAGOS DE LOS PRÉSTAMOS DURANTE LA EXCEDENCIA?

**Sí.** Durante el primer año de excedencia por cuidado de hijo/a puede suspender temporalmente el pago de cuotas de los préstamos para adquisición o cambio de vivienda habitual, así como de los préstamos de atenciones diversas.

Si después de un año, el empleado continúa en situación de excedencia, se procederá a amortizar el importe pendiente del anticipo y/o préstamo.

Suspender el contrato por una excedencia lleva implícita la amortización total de los anticipos vigentes dentro del recibo de liquidación de la nómina.

