



**GUÍA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
DE CRTVE 2015**

Actualización 12 de enero de 2017

INTRODUCCIÓN

Esta guía informativa que ahora os presentamos, se ha elaborado en el seno de la Comisión de Igualdad de CRTVE, compila las principales medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral recogidas en el vigente Convenio Colectivo de CRTVE, y se ha redactado en cumplimiento del Plan de Igualdad de CRTVE que busca la divulgación de los derechos de conciliación informando de ellos y haciéndolos accesibles a todos los que trabajamos en CRTVE.

El objetivo es facilitar a toda la plantilla un acceso rápido y sencillo a las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral vigentes, así como un conocimiento de los trámites y requisitos necesarios para su solicitud.

Hemos incluido en esta guía la última modificación legislativa introducida en agosto de 2015, del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, sobre permisos para la asistencia a pruebas de diagnóstico de embarazo y preparación al parto, así como asistencia para realizar los trámites previos de adopción y acogimiento.

En esta última actualización de enero de 2017 se incluye la modificación de la duración del permiso de paternidad que se amplía a cuatro semanas desde el 1 de enero de 2017, de acuerdo al artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Este documento está sujeto a permanente mejora y a las futuras actualizaciones normativas que se puedan producir, por lo que la Comisión revisará periódicamente esta guía.

Esperamos que os sea de utilidad e interés y os facilite un mayor conocimiento de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que están a vuestra disposición.

COMISIÓN DE IGUALDAD DE CRTVE

comision.igualdad@rtve.es

Última actualización: 12 de enero de 2017

ÍNDICE

1. LICENCIAS RETRIBUIDAS	pág.6-10
■ Matrimonio/Inscripción de parejas en el registro	pág.6
■ Fallecimiento parientes	pág.6
■ Enfermedad grave parientes	pág.6
■ Nacimiento/adopción	pág.6
■ Permiso de paternidad	pág.6
■ Permiso de maternidad	pág.7
■ Cuidado de menores enfermedad grave	pág.7
■ Lactancia	pág.7
■ Deber público	pág.7
■ Motivos particulares	pág.8
■ Asistencia a exámenes	pág.8
■ Traslado domicilio habitual	pág.8
■ Visita médica	pág.8
■ Asistencia pruebas diagnóstico embarazo/preparación parto	pág.9
■ Asistencia trámites previos adopción	pág.9
■ Asistencia trámites previos acogimiento	pág.9
■ Visita médica parientes	pág.10
● Acompañando familiar trabajador	pág.10
● Padres situación dependencia	pág.10
● Hijo/a menor de 12 años	pág.10
● Hijo/a menor de 6 años	pág.10
● Hijo/a situación dependencia	pág.10
● Hijo/a menor de 12 años familias monoparentales	pág.10
2. EXCEDENCIAS	pág.11-12
■ Voluntaria (interés particular)	pág.11
■ Voluntaria (servicio para prestar servicio sector público)	pág.11
■ Especial por cuidado de familiares	pág.12
● Hija/o menor de 12 años	pág.12
● Familiar hasta 2º grado de consanguinidad	pág.12
● Familiar hasta 2º grado de afinidad	pág.12
● Adopción internacional	pág.12

3. LICENCIA SIN SUELDO	pág.13
<ul style="list-style-type: none"> ■ Voluntaria por asuntos propios ■ Suspensión voluntaria por motivos especiales 	<p>pág.13</p> <p>pág.13</p>
4. ADAPTACIÓN DE JORNADAS	pág.14-15
<ul style="list-style-type: none"> ■ Por lactancia ■ Para trabajadores con jornada ordinaria <ul style="list-style-type: none"> ● Guarda legal menor de 12 años ● Persona mayor que requiera especial dedicación ● Cuidado persona capacidad psíquica, física o sensorial disminuida ● Hospitalización y tratamiento menor (cáncer o enfermedad grave) ■ Para trabajadores con jornada especial <ul style="list-style-type: none"> ● Guarda legal menor de 12 años ● Persona mayor que requiera especial dedicación ● Cuidado persona capacidad psíquica, física o sensorial disminuida ● Hospitalización y tratamiento menor (cáncer o enfermedad grave) 	<p>pág.14</p> <p>pág.14</p> <p>pág.14</p> <p>pág.14</p> <p>pág.14</p> <p>pág.15</p> <p>pág.15</p> <p>pág.15</p> <p>pág.15</p>
5. JORNADA FLEXIBLE	pág.16
<ul style="list-style-type: none"> ■ Trabajadores con jornada ordinaria <ul style="list-style-type: none"> ● Hijo/a menor de 12 años ● Personas mayores a su cargo ● Personas con capacidad disminuida a su cargo ● Familiar con enfermedad grave hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad ■ Trabajadores con circunstancias especiales ■ Trabajadores con hijo/a con capacidad psíquica, física o sensorial disminuida (sup. 33%) ■ Trabajadores en tratamiento de fecundación ■ Trabajadores con complemento de disponibilidad <ul style="list-style-type: none"> ● En periodo de lactancia ● Con embarazo de riesgo ● A partir del 6º mes de embarazo 	<p>pág.16</p>

6. DISPOSICIÓN DE BOLSA DE HORAS ANUAL. CAUSAS

pág.17

- Trabajadores con capacidad disminuida superior al 33%
- Trabajadores con capacidad disminuida superior al 65%

pág.17

pág.17

ANEXO

pág.18-20

- Árbol informativo de grados de parentesco
- Información complementaria para reducción de jornada para cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave.
(Fte. Ministerio de Empleo y Seguridad Social)

pág.18

pág.19-20

GUÍA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE CRTVE

LICENCIAS (ART. 58 C°C° y 48.7 E.T.)

TIPO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Matrimonio / Inscripción de parejas en el registro.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 15 días naturales 	No es posible disfrutar de un nuevo permiso de 15 días, en caso de coincidencia de los componentes de las uniones.
Fallecimiento de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 días naturales en la misma localidad. ▪ 5 días naturales si supone desplazamiento de residencia. 	Se da igual tratamiento para parejas inscritas en Rº oficial de parejas. (1) Ver árbol de grados de parentesco en anexo.
Enfermedad grave de parientes 2º de consanguinidad o afinidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 días naturales en la misma localidad. ▪ 5 días naturales si supone desplazamiento de residencia. 	Se debe aportar justificación médica. Igual tratamiento para parejas inscritas en Rº oficial de parejas.
Nacimiento de hijo/a. Adopción de hijo/a	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 días naturales al padre. ▪ 5 días naturales al padre si supone desplazamiento de residencia. 	El uso de esta licencia es independiente del permiso de paternidad.
Permiso de paternidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 4 semanas ininterrumpidas. (En vigor desde 1 de enero de 2017, art. 48.7 E.T)	(Se amplía en 2 días más por cada hijo a partir del 2º en caso de parto, adopción, guarda o acogimiento múltiple). El disfrute de este permiso se toma, en su caso, desde la finalización de los 3 días de permiso por nacimiento de hijo. Se puede disfrutar dentro del periodo del permiso de maternidad, o inmediatamente después del mismo.

LICENCIAS (ART. 58 C°C°)		
TIPO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Permiso de maternidad .	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 16 semanas ininterrumpidas. ▪ 2 semanas adicionales ininterrumpidas por cada hijo a partir del 2º hijo. 	Existe la posibilidad de cesión tiempo de la madre al otro progenitor si trabaja (salvo las 6 primeras semanas posteriores al parto).
Cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regulación especial. 	<p>Se puede solicitar reducción de jornada del 50% mínimo por un progenitor y se da una prestación por la Seguridad Social.</p> <p>Se regula en el RD 1148/2011 de 29 de julio. (2) Ver desarrollo en anexo</p>
Lactancia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 hora diaria o ▪ 4 semanas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se toma tras la suspensión por maternidad. Es un permiso parental (disfrute de padre o madre). ▪ La hora diaria es por lactancia para menores de 12 meses.
Deber público.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Por el tiempo necesario para el cumplimiento de este deber. 	Tiene que ser personal e inexcusable.

LICENCIAS (ART. 58 C°C°)		
TIPO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Motivos particulares .	▪ 3 días al año.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se genera 1 día por cuatrimestre en activo. ▪ Su concesión se supedita a las necesidades del servicio.
Asistencia a exámenes de estudios oficiales.	▪ Por el tiempo imprescindible .	Se debe justificar documentalmente.
Traslado de domicilio habitual	▪ 1 día	Recordar que se debe comunicar a la dirección de recursos humanos el nuevo domicilio.
Visita médica del trabajador.	▪ Por el tiempo imprescindible .	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Siempre que sea posible se realizará fuera de jornada. Se debe aportar justificante si coincide con la jornada laboral. ▪ La rehabilitación exige justificante con indicación del horario y prescripción médica.

LICENCIAS (ART. 37 E.T.) ¹		
TIPO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Asistencia a pruebas diagnóstico embarazo/preparación al parto.	▪ Tiempo indispensable.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Permiso para los empleados que vaya a ser padres, incluso si los dos trabajan en CRTVE. ▪ Se debe aportar justificante con horario inicio y fin.
Asistencia trámites previos adopción	▪ Tiempo indispensable.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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.
Asistencia trámites previos acogimiento	▪ Tiempo indispensable.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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.

¹ Ley 26/2015 Disposición adicional 3ª modifica el art.37 E.T. y mejora las licencias para la preparación al parto y trámites de adopción y acogimiento. Modifica art.58 n) del II C.C. CRTVE.

LICENCIAS (ART. 58 C°C°)		
TIPO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Visita médica parientes:		
Acompañando familiar del trabajador (en general)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Por el tiempo imprescindible. ▪ Se recupera el tiempo utilizado dentro del mes natural. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se debe aportar justificante de la visita médica.
Padres con acreditada situación de dependencia .	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bolsa de 14 horas año. ▪ 4 horas diarias máximo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estas 14 horas no son recuperables. Exceso de uso horario si es recuperable.
Hijo/a menor de 12 años .	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bolsa de 14 horas año. ▪ 4 horas diarias máximo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estas 14 horas no son recuperables. Exceso de uso horario si es recuperable.
Hijo/a menor de 6 años .	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bolsa de 22 horas año. ▪ 4 horas diarias máximo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estas 22 horas no son recuperables. Exceso de uso horario si es recuperable.
Hijo/a con acreditada situación de dependencia .	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bolsa de 22 horas año. ▪ 4 horas diarias máximo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estas 22 horas no son recuperables. Exceso de uso horario si es recuperable.
Hijo/a menor de 12 años en familia monoparental .	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bolsa de 22 horas año. ▪ 4 horas diarias máximo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estas 22 horas no son recuperables. Exceso de uso horario si es recuperable.

EXCEDENCIAS (ART. 97 y siguientes C°C°)			
TIPO	PLAZO	REQUISITOS	OBSERVACIONES
Voluntaria (por interés particular)	Entre 4 meses y 10 años .	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Antigüedad 1 año en la empresa. ▪ Petición motivada del trabajador. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para solicitar nueva excedencia voluntaria tras reingreso, deben prestarse 4 años de servicio efectivo. ▪ No tiene reserva de puesto. ▪ No computa a efectos de antigüedad. ▪ Para reingresar es necesario participar en un proceso selectivo de cobertura de vacantes.
Voluntaria (para prestar servicio en sector público)	Mientras se mantenga la situación que la motiva.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Antigüedad 2 años en la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se exceptúan las empresas del sector público de radiodifusión, de producción o emisión de programas radiotelevisivas, agencias informativas y empresas periodísticas. ▪ No computa a efectos de antigüedad. ▪ Plazo para pedir reingreso un mes desde cese en el puesto. ▪ Tiene reserva de puesto.

EXCEDENCIAS (ART. 97 y siguientes C°C°)			
TIPO	PLAZO	REQUISITOS	OBSERVACIONES
Especial por cuidado de familiares:			
Hija/o menor de 12 años.	<ul style="list-style-type: none"> Máximo 3 años y medio. 	Para atender cuidado hija/o menor de 12 años.	<ul style="list-style-type: none"> Tras la finalización de licencia por maternidad/paternidad y lactancia. Tiene reserva de puesto, grupo, ámbito ocupacional y destino geográfico. Computa únicamente a efectos de trienios.
Familiar hasta 2º grado de consanguinidad.	<ul style="list-style-type: none"> Máximo 3 años y medio. 	Motivada en razones de edad, accidente o enfermedad del familiar.	<ul style="list-style-type: none"> Incluye padres, hijos, abuelos, hermanos y nietos del trabajador, así como el cónyuge. Tiene reserva de puesto, grupo, ámbito ocupacional y destino geográfico. Computa únicamente a efectos de trienios.
Familiar hasta 2º grado de afinidad.	<ul style="list-style-type: none"> Máximo 3 años. 	Motivada en razones de edad, accidente o enfermedad del familiar.	<ul style="list-style-type: none"> Incluye suegros, yerno, nuera y cuñados Tiene reserva de puesto, grupo, ámbito ocupacional y destino geográfico. Computa únicamente a efectos de trienios.
Adopción internacional.	<ul style="list-style-type: none"> Máximo 3 años y medio. 		Al igual que la excedencia especial para cuidado de hijas/os, se permite su disfrute 10 semanas antes de que recaiga la resolución de la adopción.

LICENCIAS SIN SUELDO (ART 58.2 y 92.7 C°C°)

TIPO	PLAZO	REQUISITOS	OBSERVACIONES
<p>Licencia voluntaria (por asuntos propios).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Máximo 3 meses al año. 	<p>Petición del trabajador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No se retribuye el periodo de licencia. Se cotiza por mínimos. ▪ Se puede fraccionar en dos periodos. Los profesores de orquesta y coro pueden fraccionar esta licencia en 5 periodos. Se concede la licencia si las necesidades del servicio lo permiten. ▪ Este periodo no computa a efectos de antigüedad ni para cómputo de vacaciones. ▪ Se puede interrumpir la licencia por la empresa por imperiosas necesidades del servicio.
<p>Suspensión voluntaria por motivos especiales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entre 1 mes y 12 meses (con posibilidad de prórroga 12 meses) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para realizar estudios en el extranjero. ▪ Por desplazamiento por temas familiares ▪ Por colaboración con organizaciones sin ánimo de lucro. ▪ Por prácticas humanitarias en org. civiles o religiosas. ▪ Para actividad profesional en organismo público de carácter nacional de algunos de los países miembros de UER. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No tiene derecho a retribución alguna. ▪ Tiene reserva de puesto. ▪ Este periodo no computa a efectos de antigüedad y a ningún otro efecto. ▪ Causa baja en Seguridad Social.

ADAPTACIÓN JORNADAS POR RAZÓN DE CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (ART.42 C°C°)		
TIPO	JORNADA	OBSERVACIONES
Por lactancia	<ul style="list-style-type: none"> Se puede reducir 1 hora diaria o 4 semanas para hijos menores de 12 meses. 	<ul style="list-style-type: none"> Es opcional reducir la jornada o acumular 4 semanas de permiso. Tiene igual tratamiento la adopción legal. Incremento proporcional en parto múltiple.
Para trabajadores con jornada ordinaria:		
Por guarda legal menor de 12 años.	<ul style="list-style-type: none"> Reducción jornada (ET.37.5 1/8 a 1/2 de jornada). 	Acumulación de la reducción a jornadas completas si el tratamiento lo aconseja.
Por persona mayor que requiera especial dedicación.	<ul style="list-style-type: none"> Reducción jornada (ET.37.5 1/8 a 1/2 de jornada). 	Acumulación de la reducción a jornadas completas si el tratamiento lo aconseja.
Por cuidado de persona con capacidad psíquica, física o sensorial disminuida.	<ul style="list-style-type: none"> Reducción jornada (ET.37.5 1/8 a 1/2 de jornada). 	Acumulación de la reducción a jornadas completas si el tratamiento lo aconseja.
Por hospitalización y tratamiento de menor (Cáncer o enfermedad grave).	<ul style="list-style-type: none"> Reducción jornada (ET.37.5 1/8 a 1/2 de jornada). 	Acumulación de la reducción a jornadas completas si el tratamiento lo aconseja.

**ADAPTACIÓN JORNADAS POR RAZÓN DE CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
(ART.42 C°C°)**

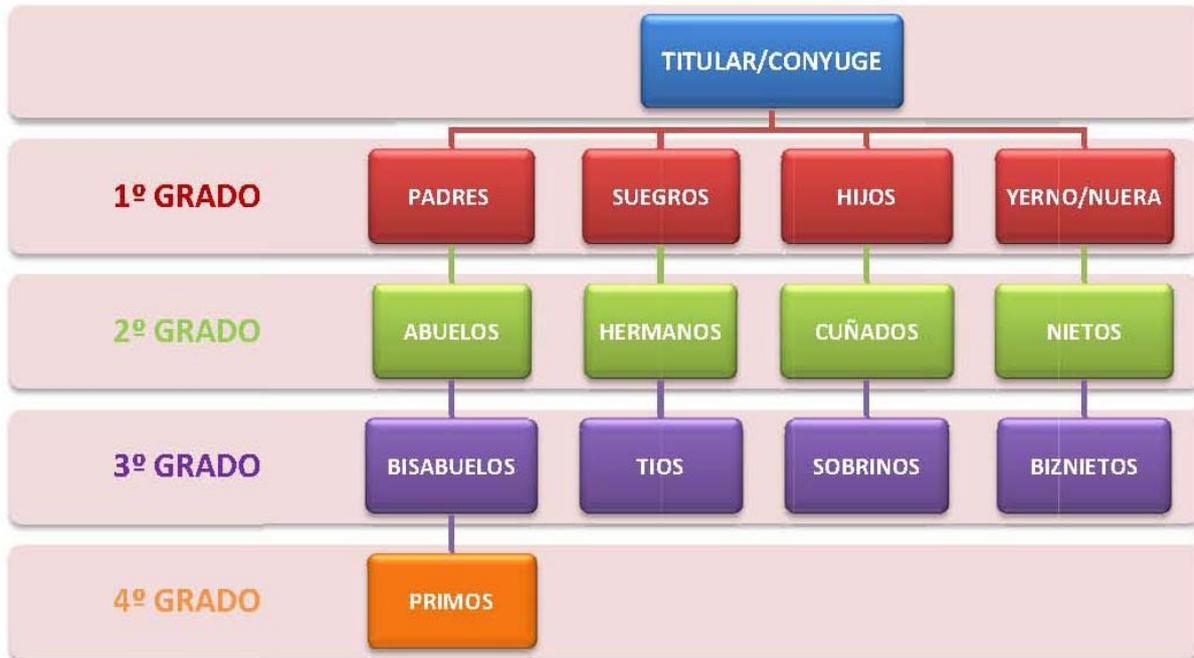
TIPO	JORNADA	OBSERVACIONES
Para trabajadores con jornada especial:		
Por guarda legal menor de 12 años.	<ul style="list-style-type: none"> Se puede pasar a jornada normal de mañana o tarde u optar por reducción de jornada (ET.37.5 1/8 a 1/2 de jornada). 	<ul style="list-style-type: none"> Se produce reducción económica del complemento que corresponda y compense la jornada especial en su caso. Posibilidad de acumulación de la reducción de jornadas si el tratamiento lo aconseja.
Por persona mayor que requiera especial dedicación.	<ul style="list-style-type: none"> Se puede pasar a jornada normal de mañana o tarde u optar por reducción de jornada (ET.37.5 1/8 a 1/2 de jornada). 	
Por cuidado de persona con capacidad psíquica, física o sensorial disminuida.	<ul style="list-style-type: none"> Se puede pasar a jornada normal de mañana o tarde u optar por reducción de jornada (ET.37.5 1/8 a 1/2 de jornada). 	
Por hospitalización y tratamiento de menor (cáncer o enfermedad grave).	<ul style="list-style-type: none"> Se puede pasar a jornada normal de mañana o tarde u optar por reducción de jornada. 	

JORNADA FLEXIBLE (ART. 42 C°C°)		
TIPO	JORNADA	OBSERVACIONES
Para trabajadores con jornada ordinaria con: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hijos menores de 12 años ▪ Personas mayores a su cargo. ▪ Personas con capacidad disminuida a su cargo. ▪ Familiar con enfermedad grave hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexibilidad de hasta 1 hora entrada y salida. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Debe solicitarse y se pacta con la empresa de mutuo acuerdo.
Para trabajadores con circunstancias especiales.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexibilidad de 2 horas en entrada y salida. 	El jefe debe hacer un informe y lo autoriza RR.HH. de forma excepcional. Por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Para trabajadores con hijos con capacidad física, psíquica o sensorial disminuida (superior al 33%)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexibilidad de 2 horas en entrada y salida. 	A fin de conciliar horarios de los centros educativos.
Para trabajadores en tratamiento de fecundación.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Derecho a ausencia del trabajo. 	Justificación documental
Para trabajadores con complemento de disponibilidad: <ul style="list-style-type: none"> ▪ En periodo de lactancia ▪ Con embarazo de riesgo ▪ A partir del 6º mes de embarazo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Derecho a hacer jornada normal sin variaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pueden solicitar suspensión del régimen de disponibilidad.

BOLSA DE HORAS ANUAL (ART. 42.i C°C°)		
TIPO	DURACIÓN	OBSERVACIONES
Trabajadores con capacidad disminuida superior al 33% .	▪ Bolsa anual de 30 horas .	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación de uso con 24 horas de antelación por escrito. ▪ Máximo 3 horas por día. ▪ Cálculo de horas proporcional a la jornada asignada.
Trabajadores con capacidad disminuida superior al 65%	▪ Bolsa anual de 110 horas .	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación de uso con 24 horas de antelación por escrito. ▪ Máximo 3 horas por día. ▪ Cálculo de horas proporcional a la jornada asignada.

ANEXO

(1) Árbol de parentescos:



(2) ¿Qué tiene que hacer un trabajador/a de CRTVE para obtener el subsidio por reducción de jornada para el cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave?

1. Escrito de solicitud especificando qué porcentaje de jornada se quiere reducir, (como mínimo se puede reducir un 50% y como máximo un 99.9%. Hay que indicar la fecha a partir de la cual se reduce la jornada.
2. Acompañar informe médico del menor afectado por la enfermedad
3. Declaración jurada de que el cónyuge/progenitor está afiliado en algún régimen público de seguridad social o mutualidad de previsión social y de que no disfruta de este subsidio.

¿Dónde se tramita esta solicitud?

Las gestiones las efectúa la Mutua concertada por CRTVE, la unidad de Seguridad Social de Recursos Humanos ayuda y asesora a los trabajadores en las gestiones a realizar con la Mutua.

Por su interés y porque da una información sencilla y útil recomendamos visitar la página de Ministerio de Empleo y Seguridad Social para conocer los trámites que se deben realizar en la solicitud de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, allí encontrarás ampliación de la información general que abajo se reproduce.

Te indicamos el link :

http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/TramitesyGestiones/cancerenfergrave2k11/index.htm

INFORMACIÓN GENERAL

Objeto:	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 del menor a su cargo, afectado por cáncer u otra enfermedad grave de las determinadas legalmente.
Cuándo se inicia la prestación:	El derecho a la prestación nace a partir del mismo día en que se inicia la reducción de jornada, siempre que la solicitud se formule en el plazo de tres meses desde la fecha en que se produjo la reducción. Si la solicitud se presenta fuera de este plazo, los efectos económicos tendrán una retroactividad máxima de tres meses.
Duración:	El periodo inicial de reconocimiento será de un mes, prorrogable por periodos de dos meses, cuando subsista la necesidad del cuidado del menor, que deberá acreditarse mediante declaración del facultativo del Servicio Público de Salud (SPS) u órgano de la Comunidad Autónoma correspondiente responsable de la asistencia médica del menor.
Causantes:	Hijos o menores acogidos, a cargo del beneficiario, menores de 18 años, que precisen cuidado directo, continuo y permanente por: <ul style="list-style-type: none"> • Padecer cáncer o enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, o • Precisen continuar con el tratamiento médico en el domicilio tras el diagnóstico y la hospitalización.
Beneficiarios:	Los trabajadores por cuenta ajena o propia, cualquiera que fuera su sexo, que reduzcan su jornada de trabajo, al menos en un 50 % de su duración, para el cuidado del menor. Cuando ambos progenitores, adoptantes o acogedores, tengan derecho al subsidio, sólo podrá reconocerse a uno de ellos.
Requisitos:	<ul style="list-style-type: none"> • Los progenitores, adoptantes o acogedores, dentro de cada unidad familiar, deberán estar afiliados y en alta en algún régimen público de la Seguridad Social o Mutualidad de Previsión Social establecida por el correspondiente colegio profesional. • Tener el período de cotización exigido: Menores de 21 años: no se exige periodo mínimo de cotización Cumplidos 21 años y menores de 26: 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del descanso o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral. Mayores de 26 años: 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral. <p>Estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.</p>

Cuantías:	<p>Subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, o la de contingencias comunes cuando no se haya optado por la cobertura de aquellas, aplicando el porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo.</p>
Gestión/Pago:	<p>Se llevará a cabo por la correspondiente entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con la que el trabajador tenga cubiertas las contingencias profesionales o, cuando no haya cobertura de riesgos profesionales, con la que tengan cubiertas las contingencias comunes.</p>
Plazos:	<p>La Entidad Gestora o la mutua dictarán resolución expresa y notificarán en el plazo de treinta días, contados desde la recepción de la solicitud.</p>
Impresos y Documentación:	<p>Se aportará la solicitud en el modelo aprobado a tal efecto y los documentos necesarios para la acreditación de la identidad y de las circunstancias determinantes del derecho.</p>
Suspensión/Extinción:	<p>La prestación quedará en suspenso por cualquier causa de suspensión de la relación laboral o, en el supuesto de alternancia en el percibo del subsidio, cuando se le reconozca al otro progenitor.</p> <p>La prestación se extinguirá por:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La incorporación plena del beneficiario al trabajo. • Cesar la necesidad del cuidado del menor. • Cuando uno de los progenitores cesa en su actividad laboral. • Cumplimiento de los 18 años del menor. • Fallecimiento del menor o el beneficiario de la prestación.