

# DOSSIER

junio 2024



## GUÍA DE CUIDADO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE UN MENOR



Guía para llevar a cabo todos los trámites que comporta el nacimiento o adopción de un nuevo hijo o hija.

# INDICE

<b>Enhorabuena .....</b>	3
<b>El embarazo .....</b>	3
<b>Permisos .....</b>	4
Ausentarse del trabajo .....	4
Nacimiento, adopción, guarda o acogimiento .....	5
<b>Gestiones administrativas .....</b>	6
Registro civil .....	6
Seguridad social .....	6
Alta en CAP .....	6
Hacienda .....	7
Tramite en INDRA .....	7
<b>Vuelta al trabajo .....</b>	8
Permiso por cuidado del lactante .....	8
Reducciones de jornada .....	9
Adaptación de jornada .....	10
Vacaciones .....	10
Excedencias .....	10
Permisos asistenciales .....	10
<b>Situaciones protegidas .....</b>	11
Despido nulo .....	11
<b>Anexos .....</b>	12
Anexo 1: Inscripción por nacimiento .....	12
Anexo 2: Modelo 145 .....	12
Anexo 3: Hoja declaratoria datos nacimiento .....	13
Anexo 4: Prestación nacimiento y cuidado de menor por parto .....	14
Anexo 5: Prestación nacimiento y cuidado de menor por adopción, guarda o acogimiento .....	15
Anexo 6: Acuerdo empresario trabajador/a sobre disfrute de descanso .....	16
Anexo 7: Modelo 140 .....	17
Anexo 8: Indraweb .....	18

## ENHORABUENA

**Te damos la enhorabuena por el nacimiento o adopción de tu hijo/a.**

Hemos elaborado este dossier en el cual se resumen los diferentes pasos a seguir teniendo en cuenta la actual legislación junto con el **Plan de Igualdad de Indra Minsait** para llevar a cabo todos los trámites que comporta el nacimiento o adopción de un nuevo hijo o hija.

Esta guía pretende también recoger las gestiones que debes realizar en **Indra Minsait** y en los distintos organismos públicos para inscribir el nacimiento, tramitar la prestación y baja por maternidad, prestación, permisos por paternidad, y el alta en el centro de asistencia primaria, así como las ayudas estatales.

## DURANTE EL EMBARAZO

Se debe garantizar a las mujeres en estado de gestación un embarazo saludable adecuando las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgos. De no ser posible, por cuestiones objetivas justificables, proceder a la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, regresando al puesto de trabajo que tuviera anteriormente una vez finalice dicha situación.

La empresa se compromete a:

- 1- Asegurar el cambio de puesto de la mujer embarazada, en caso de que las funciones que desarrolla habitualmente comporten peligro, tanto para su salud como para la salud del futuro hijo o hija, y mientras éste persista.**
- 2- A tomar las medidas necesarias para evitar que la mujer embarazada se vea expuestas a situaciones que puedan conllevar peligro para ella y el bebé.**

No se adoptarán medidas de traslados durante la situación de embarazo y lactancia salvo traslados de centro de trabajo siempre que no requieran cambio de domicilio durante las situaciones requeridas y que beneficien a la mujer embarazada.



**Indra** complementará las prestaciones a la **Seguridad Social** por cuidado por nacimiento hasta el 100% del salario desde el primer día de baja para todas las personas que trabajan en la empresa.

Las mujeres embarazadas podrán prestar servicios a distancia (**TELETRABAJO**) desde el momento que lo soliciten, siempre que, las funciones de su puesto de trabajo lo permitan.

Desde el momento en el que la Empresa tenga conocimiento de que una mujer esté embarazada, **Indra** facilitará una plaza de parking en el caso de que el centro de trabajo cuente con parking propio.

En todos los centros de **Indra** debe de haber un espacio y mobiliario adecuado para los descansos de las embarazadas, en caso de que no disponer del mismo en tu centro de trabajo ponte en contacto con nosotr@s.

Las mujeres embarazadas podrán disfrutar de un permiso de reducción de una hora diaria de su jornada sin disminución de salario a partir de la semana 36 de gestación.

## PERMISOS

**Suspensión del Contrato por nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción.**

### AUSENTARSE DEL TRABAJO

Podrás ausentarte del trabajo, con derecho a remuneración, durante el tiempo que necesites, justificándolo, cuando:

- Vayas al médico, el que tenemos en el centro o tu médico de familia y te prescriban reposo o descanso domiciliario.
- Tengas que **ir al médico**, ya sea de familia o un médico especialista.
- Tengas que acudir a la **preparación al parto** o a un examen prenatal.
- El padre o la madre no gestante contará con permiso retribuido para acompañar a su pareja a las clases de preparación al parto, a las pruebas y controles prenatales cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo. En este mismo sentido, podrá acompañar a la pareja a las consultas y pruebas necesarias en los tratamientos de reproducción asistida, debiendo, en todo caso, preavisar a su responsable con la máxima antelación posible.



- En los casos de adopción o 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 que estos deban tener lugar durante la jornada laboral de la persona trabajadora.

### **NACIMIENTO, ADOPCIÓN, GUARDA O ACOGIMIENTO**

Por nacimiento o guarda con fines de adopción o acogimiento, se dispondrá de 16 semanas de permiso, de forma que:

- Las **6 primeras semanas** son obligatorias cogerlas, ininterrumpidas y deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.
- Las **10 semanas siguientes** podrán disfrutar a jornada completa o parcial, pudiendo disfrutarlas en los 12 meses posteriores al parto:
  - De manera continuada al periodo obligatorio.
  - De manera **interrumpida**, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las **6 semanas obligatorias** hasta que el hijo/a cumpla **12 meses** de edad.
  - El disfrute de cada **periodo semanal o acumulación** de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una **antelación mínima de 15 días**.
  - El disfrute **a jornada completa o parcial** de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.
- La **madre biológica** pueda anticipar el inicio de la prestación hasta en **4 semanas** a la fecha probable de parto.
- En los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos **múltiples**, el permiso aumenta en una semana por cada hijo o hija adicional. Este permiso podrá disfrutarse en cualquier momento antes de que el bebé cumpla 12 meses, cuando lo solicite la persona, y no necesariamente a continuación de la baja de maternidad/paternidad.
- En caso de que el hijo/a tuviera **discapacidad** se amplía **una semana**.
- En los casos de **fallecimiento del hijo/a**, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorporen al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.



El Plan de Igualdad de Indra Minsait mejora este permiso de la siguiente manera:  
**(Sólo para uno de los dos progenitores, en caso de que ambos trabajen en Indra)**

Nos concede de manera acumulada **prolongar 15 días naturales** el permiso de cuidado por nacimiento o de manera extendidas con la **reducción de jornada al 50%** sin reducción de salario durante **30 días**.

## GESTIONES ADMINISTRATIVAS

### REGISTRO CIVIL

La inscripción del nacimiento actualmente suele realizarse directamente en el hospital o maternidad, si no fuera así se hará en el registro civil (**Anexo 1**) que corresponda entre las 24 horas y los 8 días siguientes al nacimiento, documentación a aportar:

- **DNI de los Padres**, si no consta domicilio actual el certificado de empadronamiento.
- **Libro de familia**, en caso de no disponer por no estar casados, el trámite y inscripción la deban que hacer padre y madre en el registro.
- **Certificado de Nacimiento** con los datos del niño/a facilitado por el hospital, el registro se queda el original. El registro comunica al ayuntamiento la inscripción pero puedes agilizar tú empadronándolo (**Anexo 3**).

### SEGURIDAD SOCIAL

Pedir cita previa con antelación en **INSS** para los siguientes trámites:

Inscribir al menor en la **tarjeta sanitaria**, nos darán 2 cartillas, 1 para el **CAP** y otra para los **padres**.

Solicitar la prestación por nacimiento y cuidado del menor, documentación a aportar:

- Impresos cumplimentados (**Anexo 4**, **Anexo 5** y/o **Anexo 6**) según corresponda.
- **DNI de los Padres**.
- **Tarjeta Sanitaria**, donde se vaya a inscribir el bebe.
- **Libro de familia**.
- **Certificado de empresa y modelo 145**.



## **ALTA EN CAP**

Solicitar pediatra en el **Centro de Atención Primaria (CAP)**, documentos a aportar: Las **2 cartillas de asistencia Sanitaria** selladas en **INSS**.

## **HACIENDA**

Deducción por cuidado por nacimiento de **hijos menores de 3 años de hasta 1200€ anuales** por cada uno de ellos, pudiéndose incrementar en **1000€ más si se lleva la bebé a la guardería**, para mujeres dadas de alta en la **SS o mutualidad**:

Aplicando la **deducción en la declaración anual por IRPF**, o de forma adelantada, cumplimentando el **Modelo 140 (Anexo 7)**:

- Solicitando transferencia bancaria de **100€ mensuales por hijo**.

No se minorar el diferencial del impuesto cuando se perciba de forma anticipada. **Mientras se esté de excedencia no se tiene derecho a esta deducción.**

## **TRAMITE EN INDRA**

Facilitar a Relaciones Laborales:

- La **copia del certificado de nacimiento**.
- **Fotocopia del Libro de Familia**.
- Cumplimentar el **Modelo 145 (Anexo 2)**.
- Cumplimentar el **Certificado de Empresa (Anexo 3)** y enviar a la empresa junto con una copia del **Modelo 145. RRLL enviará telemáticamente el Certificado al INSS (asegurarse para evitar desplazamientos innecesarios al INSS)**
- Estos trámites debes realizarlos a través de la herramienta **Aproxima** o **Service Point** en la **Indraweb (Anexo 8)**.
- La nomina se abonara el 100%.



## VUELTA AL TRABAJO

### **PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE**

El **permiso del cuidado del lactante** según el **Plan de Igualdad**, nos indica que tienes derecho a:

- **Una hora** de ausencia del trabajo o **dos medias horas** a lo largo de la jornada sin reducción de salario **hasta los 9 meses** del bebé.
- **O acumularlo** en jornadas completas (**15 días**). Se podrá disfrutar de este permiso en cualquier momento **durante el primer año** desde el nacimiento del bebé.



- **O reduciendo la jornada el 50% y cobrando el 100% del salario durante 30 días.** Se podrá disfrutar de este permiso en cualquier momento **durante el primer año** desde el nacimiento del bebé.
- En los casos de parto, adopción, acogimientos múltiples o por discapacidad del hijo/a, el permiso aumenta en una semana por cada hijo o hija.
- Ambas personas progenitoras podrán disfrutar de esta medida. **Durante los primeros 6 meses desde el nacimiento del bebé**, y siempre que sea posible en atención a las características del puesto de trabajo y las necesidades del proyecto para el que presta servicios, ambas personas progenitoras **podrán solicitar la prestación de servicios a distancia**.

- En **Indra** todo trabajador recibirá un **cheque regalo de 100€ por nacimiento o adopción** de hijo o hija. **Si procedes de Tecnocom la ayuda asciende a 300€**.
- En el **Plan de Igualdad** se indica que **no se adoptarán medidas de traslados durante la situación de embarazo y por cuidado de lactante** salvo traslados de centro de trabajo siempre que no requieran cambio de domicilio durante las situaciones requeridas y que beneficien a la mujer embarazada.

En caso de adopción, guarda con fines de **adopción o acogimiento** se iniciará el permiso a partir de la fecha de la 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.

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

Según la legislación vigente: Cuando **ambas personas progenitoras**, adoptantes, guardadores o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con la reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

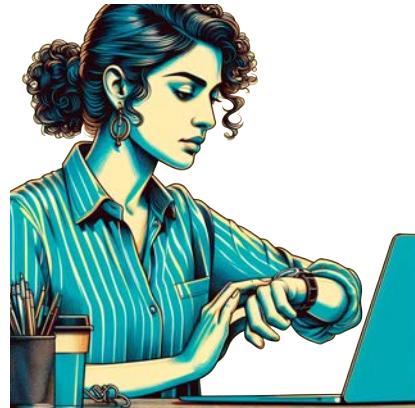
Esto conlleva una prestación económica que consiste en un subsidio, de devengo diario, equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo. Adjuntamos enlace ([SegSocial](#)).

**Es importante que abras un Service Point (Anexo 8) para consultar todas las cuestiones y si tienes alguna duda nos consultes.**

## **REDUCCIONES DE JORNADAS**

Con disminución proporcional del salario en los siguientes casos:

- **Menores de 12 años** por guarda legal, entre un octavo y como máximo la mitad de la jornada.
  - Las personas que soliciten o tengan una reducción de jornada regulada legalmente, podrán solicitar por **redistribuir su jornada reducida de lunes a jueves y no trabajar los viernes**.
- La solicitud deberá realizarse con un mínimo de un mes de antelación.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a **ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro** de hijo/a, o que, por cualquier causa, **deban permanecer hospitalizados a continuación del parto**. Asimismo, **tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas**, con la disminución proporcional del salario.
  - Para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del **menor a su cargo afectado por cáncer** (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra **enfermedad grave**, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio



público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, **hasta que el menor cumpla los dieciocho años**. Será de **al menos, la mitad de la jornada**.

### **ADAPTACIÓN DE JORNADA**

- Las personas trabajadoras con **menores a cargo en edad de educación infantil (0 – 4 años)** dispondrán de flexibilidad horaria durante el período de adaptación del niño o la niña al centro escolar, con un **máximo de dos semanas al año**, así como la opción de realizar la prestación de servicios en **modalidad de trabajo a distancia durante ese mismo periodo**, siempre que sea posible en atención a las características del puesto de trabajo y las necesidades del proyecto para el que la persona trabajadora presta servicios. Todo ello, siempre que se justifique la asistencia al centro escolar.
- Para acogerse a esta medida la persona deberá comunicar a sus responsables la necesidad con la mayor antelación posible y, como mínimo, con **siete días de preaviso**.
- **Flexibilidad horaria de entrada:** Horario de entrada desde las **7:00 hasta las 9:30**.
- **Flexibilidad horaria en la hora de la comida:** cualquier persona podrá adaptar el tiempo que dedica a la comida, desde **30 minutos hasta las 2 horas**.
- **Flexibilidad horaria a la salida:** el horario de salida se calculará en función de la hora de entrada y del tiempo real dedicado para comer.

### **VACACIONES**

En el permiso por cuidado de nacimiento y cuidado de un menor se interrumpe el período de vacaciones, se disfrutarán una vez concluida dicha situación.

### **EXCEDENCIAS**

Derecho a un período de **excedencia de duración no superior a tres años** para atender al cuidado de cada hijo/a.



## **PERMISOS ASISTENCIALES**

- Dispondrás del tiempo necesario para asistir o acompañar al médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social o de la Sanidad Privada a tu hijo/a.
- **Enfermedad grave u hospitalización:** **5 días laborables o 6 días** (podrá disfrutarse dicho día en dos medias jornadas) en caso de necesitar **desplazamiento de entre 100 a 300 kilómetros o 7 días si el desplazamiento es superior a 300 kilómetros**. Los días se podrán disfrutar de la siguiente forma:
  - En caso de **hospitalización**, el permiso se podrá disfrutar en **medias jornadas o en jornadas completas**, consecutivas o no, **hasta 15 días naturales después del alta** hospitalaria.
  - En los supuestos en los que **no haya hospitalización**, el permiso se podrá disfrutar en **medias jornadas o en jornadas completas**, consecutivas o no, **hasta agotar el permiso y hasta 15 días naturales después del hecho causante**.
  - En caso de **tratamiento ambulatorio por enfermedad grave** (quimioterapia, diálisis...) el tiempo de permiso retribuido **se podrá disfrutar por horas hasta el agotamiento del mismo**.

## **SITUACIONES PROTEGIDAS**

### **DESPIDO NULO**

- **Durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo** por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos períodos.
- **Trabajadoras embarazadas**, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión.
- **Durante los permisos** por cuidado del lactante.



- El de las personas trabajadoras que **hayan solicitado o estén disfrutando de una reducción de jornada** por hospitalización o cuidado del menor, o **hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia** por cuidado de un menor.
  - **Después de haberse reintegrado al trabajo** al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, **siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.**

Salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

## **ANEXOS**

## **ANEXO 1: INSCRIPCIÓN POR NACIMIENTO**

La inscripción de nacimiento es el asiento registral extendido por la persona encargada del registro civil que hace fe del hecho del nacimiento, de la fecha, hora y lugar en que ha ocurrido, identidad, sexo y, en su caso, de la filiación de la persona inscrita. Adjuntamos enlace ([Ministerio Justicia](#)).

## **ANEXO 2: MODELO 145**

**Pulsa en la imagen  
para descargar el pdf.**

## **ANEXO 3: HOJA DECLARATORIA DATOS NACIMIENTO**



 MINISTERIO  
DE JUSTICIA

**REGISTRO CIVIL CENTRAL**  
**SECCIÓN I – NACIMIENTOS**  
(Declaración de datos para la inscripción)

Nota importante. Antes de cumplimentar ver **Instrucciones** al dorso

**DATOS DEL NACIDO**

Nombre (1).....  
 Primer apellido.....  
 Segundo apellido (2).....  
 Sexo..... varón  ..... mujer  (señale el que corresponda)

**DATOS DEL NACIMIENTO**

Hora (Formato HH MM).....  
 Día (3) ..... Mes ..... Año .....  
 Lugar (4) .....  
 Inscrito con fecha ..... en el Registro local de .....  
 en el Tomo ..... Página ..... Número .....

**DATOS DEL PADRE / MADRE (5)**

Nombre .....  
 Primer apellido .....  
 Segundo apellido .....  
 Hijo/a de ..... y de .....  
 Nacido/a en ..... el dia ..... de ..... de .....  
 Estado civil al nacer el/la hijo/a .....  
 Estado civil en el momento actual .....  
 Nacionalidad al nacer el/la hijo/a .....  
 Nacionalidad en el momento actual .....  
 Domicilio .....

**DATOS DEL PADRE / MADRE (5)**

Nombre .....  
 Primer apellido .....  
 Segundo apellido .....  
 Hijo/a de ..... y de .....  
 Nacido/a en ..... el dia ..... de ..... de .....  
 Estado civil al nacer el/la hijo/a .....  
 Estado civil en el momento actual .....  
 Nacionalidad al nacer el/la hijo/a .....  
 Nacionalidad en el momento actual .....  
 Domicilio .....

Sigue al dorso.../...

**Pulsa en la imagen  
para descargar el pdf.**

**ANEXO 4: PRESTACIÓN NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR POR PARTO****PRESTACIÓN  
NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR POR PARTO****INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR LA SOLICITUD**

- 1. DATOS PERSONALES.**- Se cumplimentará con los datos de identificación personal y de residencia permanente de los apartados 1.1 Solicitante y 1.2 Datos identificativos del otro progenitor.  
Si la petición no se formula en nombre propio, sino a través de representante, se cumplimentará el apartado 1.3 DEL REPRESENTANTE LEGAL, indicando el tipo de representación y a quién representa.  
En aquellos supuestos en los que el solicitante (punto 1.1) para formular la solicitud precise la intervención de un guardador de hecho, o en su caso, de un curador/defensor judicial, cumplimente también el apartado de los datos personales (puntos 1.4/1.5).
- 2. MOTIVO DE LA SOLICITUD.**- Se cumplimentará indicando las fechas y datos que se soliciten en este apartado.
- 3. NORMATIVA APLICABLE.**- Si le es de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público, deberá indicarlo.
- 4. MODALIDAD DE DISFRUTE DE LA PRESTACIÓN.**- De los datos consignados en este apartado depende la duración de la prestación solicitada, por lo que es importante facilitar la mayor información posible.  
**DISFRUTE DEL DESCANSO:** Indique el periodo en el que quiere disfrutar de la prestación por nacimiento y cuidado de menor. Tenga en cuenta que una vez reconocido el periodo solicitado, no se podrá modificar.
- 5. SUBSIDIO ESPECIAL EN CASO DE PARTO MÚLTIPLE.**- Indique si va a ser beneficiario de este subsidio.
- 6. OTROS DATOS.**- En el apartado DATOS FISCALES debe indicar la provincia donde tiene establecida su residencia fiscal (más de 180 días al año).  
En territorio común y territorio foral vasco, la prestación por nacimiento y cuidado de menor está exenta de retención por IRPF.  
En territorio foral navarro, podrá elegir para esta prestación por nacimiento y cuidado de menor que se le aplique la tabla general, la tabla de pensionistas, así como un tipo de retención voluntario.  
La elección de LENGUA COOFICIAL sólo surtirá efectos en las Comunidades Autónomas que la tengan reconocida
- 7. DATOS BANCARIOS.**- Ponga especial cuidado al llenar las casillas de la cuenta bancaria. El titular de la cuenta debe ser en todo caso el solicitante, aun cuando necesite medidas de apoyo judiciales. El error o la falta de este dato impediría el pago de la prestación que, en su caso, pudiera reconocerse. Debe indicar el IBAN, que es el equivalente a su número internacional de cuenta bancaria. Puede encontrarlo en los recibos y comunicaciones que le envíe su banco o caja de ahorros. En su defecto, cumplimente las casillas correspondientes al "código cuenta cliente" (CCC).
- 8. CONSENTIMIENTO DE TRAMITACIÓN ELECTRÓNICA.**- Recuerde marcar esta opción si autoriza a funcionario público habilitado o mediante un tratamiento automatizado del Instituto Nacional de la Seguridad Social para la realización electrónica de este trámite.

20240207  
M01 Usain V.06

**Pulsa en la imagen  
para descargar el pdf.**

**ANEXO 5: PRESTACIÓN NACIMIENTO  
Y CUIDADO DE MENOR POR ADOPCIÓN, GUARDA O ACOGIMIENTO****PRESTACIÓN  
NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR POR ADOPCIÓN,  
GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO****INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR LA SOLICITUD**C134 en V13  
20/02/23

1. **DATOS PERSONALES.**- Se cumplimentará con los datos de identificación personal y de residencia permanente de los apartados 1.1. Progenitor solicitante y apartado 1.2. Datos identificativos del otro progenitor.  
Si la petición no se formula en nombre propio, sino a través de representante, se cumplimentará el apartado 1.3 DEL REPRESENTANTE LEGAL, indicando el tipo de representación y a quien representa.  
En aquellos supuestos en los que el solicitante (1.1) para formular la solicitud precise la intervención de un guardador de hecho, o en su caso, de un curador/defensor judicial, cumplimente también el apartado de los datos personales (puntos 1.4/1.5).
2. **MOTIVO DE LA SOLICITUD.**- Se indicará la prestación que se va a solicitar, seleccionando la casilla correspondiente y cumplimentando las fechas y datos.
3. **LEGISLACIÓN APLICABLE.**- Indique la normativa que le es de aplicación, a efectos de esta prestación.
4. **DISFRUTE DEL DESCANSO.**- Indique el periodo en el que quiere disfrutar de la prestación por nacimiento y cuidado de menor. Tenga en cuenta que una vez reconocido el periodo solicitado, no se podrá modificar.
5. **SUBSIDIO ESPECIAL EN CASO DE ADOPCIÓN/GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN/ACOGIMIENTO MÚLTIPLES.**- Indique si va a ser beneficiario de este subsidio.
6. **OTROS DATOS.**- En el apartado DATOS FISCALES debe indicar la provincia donde tiene establecida su residencia fiscal (más de 180 días al año).  
En territorio común y territorio foral vasco, la prestación por nacimiento y cuidado de menor está exenta de retención por IRPF.  
En territorio foral navarro, podrá elegir para esta prestación por nacimiento y cuidado de menor que se le aplique la tabla general, la tabla de pensionistas, así como un tipo de retención voluntario.  
La elección de **LENGUA COOFICIAL** sólo surtrrá efectos en las Comunidades Autónomas que la tengan reconocida.
7. **DATOS BANCARIOS.**- Ponga especial cuidado al rellenar las casillas de la cuenta bancaria. El titular de la cuenta debe ser en todo caso el solicitante, aun cuando necesite medidas de apoyo judiciales. El error o la falta de este dato impediría el pago de la prestación que, en su caso, pudiera reconocerse. Debe indicar el IBAN, que es el equivalente a su número internacional de cuenta bancaria. Puede encontrarlo en los recibos y comunicaciones que le envía su banco o caja de ahorros. En su defecto, cumplimente las casillas correspondientes al "código cuenta cliente" (CCC).
8. **CONSENTIMIENTO TRAMITACIÓN ELECTRÓNICA.**- Recuerde marcar esta opción si autoriza a funcionario público habilitado del Instituto Nacional de la Seguridad Social para que realice la tramitación electrónica de esta prestación.

Pulsa en la imagen  
para descargar el pdf.

## ANEXO 6: ACUERDO EMPRESARIO TRABAJADOR/A SOBRE DISFRUTE DE DESCANSO



 MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

ESTE ACUERDO DEBE ESTAR CUMPLIMENTADO, FIRMADO Y SELLADO POR LA EMPRESA.

  
**SECRETARÍA DE ESTADO  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

  
**INSTITUTO NACIONAL DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL**

**ACUERDO EMPRESARIO-TRABAJADOR/A  
SOBRE DISFRUTE DEL DESCANSO POR  
MATERNIDAD, ADOPCIÓN, GUARDA CON  
FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO  
EN RÉGIMEN DE JORNADA PARCIAL**

D/D\* \_\_\_\_\_ con DNI-NIE-Pasaporte \_\_\_\_\_ en calidad de \_\_\_\_\_ con código de cuenta \_\_\_\_\_  
 del organismo o empresa \_\_\_\_\_ de cotización \_\_\_\_\_ y domicilio \_\_\_\_\_  
 núm. \_\_\_\_\_ Localidad \_\_\_\_\_ C. postal \_\_\_\_\_ Provincia \_\_\_\_\_

Y \_\_\_\_\_

D/D\* \_\_\_\_\_ trabajador/a de esta  
 empresa con número de la Seguridad Social \_\_\_\_\_ y DNI-NIE-Pasaporte \_\_\_\_\_

ACUERDAN

Que el periodo del descanso por maternidad<sup>(1)</sup>, adopción o acogimiento, lo va a disfrutar en régimen de jornada parcial, de acuerdo con los datos siguientes:

Porcentaje de la jornada de trabajo<sup>(2)</sup> \_\_\_\_\_ %  
 La prestación de trabajo en jornada parcial se inicia el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_\_

Copia(s) \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_\_

POR LA EMPRESA. \_\_\_\_\_ EL/LA TRABAJADOR/A. \_\_\_\_\_

**Pulsa en la imagen  
para descargar el pdf.**

**ANEXO 7: MODELO 140**

IRPF. Deducción por maternidad. Solicitud del abono anticipado y comunicación de variaciones.

**Modelo 140. IRPF. Deducción por maternidad.  
Solicitud del abono anticipado y  
comunicación de variaciones.**

**Gestiones**

**Modelo 140. Presentación**

Modelo 140. Formulario para su presentación (predeclaración) [Ayuda ↗](#)

Modelo 140. Consulta y gestión de declaraciones presentadas [Ayuda ↗](#)

Modelo 140. Efectuar alegaciones y/o aportar documentos o justificantes [Ayuda ↗](#)

Contestar requerimientos o presentar documentación relacionada con una notificación recibida de la AEAT [Ayuda ↗](#)

Solicitudes presentadas antes del 1 de Marzo de 2020

**Información**

**Si ya estás cobrando el abono anticipado NO tienes que presentar una nueva solicitud por el mismo hijo.** Si cumples los nuevos requisitos, seguirás cobrando el abono anticipado.

[Asistente virtual de Renta](#)

**Normativa**

[Ficha del procedimiento](#)

**Pulsa en la imagen  
para ir al enlace.**

## ANEXO 8: INDRAWEB



### APROXIMA

**INDRAWEB**

Salir del sistema | Bienvenido: Yolanda Tello De Mingo | Pantalla completa

ÍNDICE RECURSOS HUMANOS APROBACIONES GAE GESTIÓN DE COMPRAS GESTIÓN FINANCIERA

RECURSOS HUMANOS > Aproxima > Solicitud Maternidad / Paternidad

**Solicitud del Permiso por nacimiento y Cuidado de menor**

Enviar Salir

Para gestionar tu permiso, antes deberás regularizar tu situación anterior, para ello deberás acceder al apartado de Comunicación enfermedad/accidente no laboral de Aproxima.

Condiciones del Permiso por nacimiento y Cuidado de menor

Información del Permiso por nacimiento y Cuidado de menor

Madre biológica Otro progenitor Adopción

Fecha del nacimiento o adopción: Número de hijos nacidos: Discapacidad del hijo/a

Duración: Porcentaje de jornada a trabajar:

Fecha inicio permiso: Fecha fin de permiso:

Libro de familia o Documento de Inscripción del Registro Civil del recién nacido:

Seleccionar archivo Ningún archivo seleccionado Adjuntar Eliminar

### SERVICE POINT

Indra Service point Catálogo Cómo va lo mío

X Cerrar maternidad

Resultados principales Elementos de catálogo Artículos Peticiones Aprobaciones

Consulta sobre Maternidad Recursos Humanos, Administración de

Consulta sobre Maternidad/Equilibrio Normalmente tarda: 3 Días Disponible Pedir ahora

Pulsa en la imagen para ir Indraweb.

