Artículo 36. *Maternidad, paternidad, lactancia y guarda legal*

El derecho a las ausencias por lactancia regulado en el actual artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrá ser sustituido por el disfrute de quince días naturales retribuidos inmediatamente consecutivos a las 16 o 18 semanas de baja por maternidad o adopción. Si la persona optase por el disfrute de este permiso deberá comunicarlo a la empresa con siete días de antelación a la finalización del periodo de baja por maternidad o adopción. En el supuesto de no hubiesen transcurrido las 16 o 18 semanas según proceda, desde la fecha del parto hasta el momento del alta por maternidad, se calcularán las horas de acumulación de lactancia desde la fecha de alta hasta los nueve meses desde el parto dando lugar a días adicionales a los quince indicados en el párrafo anterior.

En el supuesto de que la persona hubiese ejercitado el derecho que se reconoce en el párrafo anterior y, posteriormente, dentro de los nueve meses siguientes al parto, hiciera uso del derecho de excedencia regulado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, de la liquidación salarial que hubiera que practicarle, se le deducirán los devengos correspondientes a los quince días disfrutados o la parte proporcional que corresponda.

En casos de partos prematuros y en aquellos que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión del contrato regulado en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá computarse, a solicitud del padre o la madre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen las seis primeras semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

En los supuestos de partos prematuros con falta de peso y en los que por cualquier circunstancia el neonato precise hospitalización a continuación del parto por periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado y con un máximo de 13 semanas adicionales.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En materia de cuidados de menores afectados por cáncer u otras enfermedades graves, se estará a lo dispuesto en el RD 1148/2011 u otra legislación aplicable sobre dicha situación protegida.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los artículos 37.4 y 37.5 del ET corresponderá la persona, dentro de su jornada ordinaria, no obstante, de conformidad con lo previsto en el artículo 37.6 del ET se establecen los siguientes criterios, para las nuevas solicitudes, que no para las modificaciones de las vigentes a fecha de firma del presente convenio:

a) La reducción horaria lo será sobre su jornada ordinaria diaria, haciendo coincidir el inicio o el final de su jornada reducida con el inicio o final del turno normal de trabajo.
b) La concreción horaria se ajustará al sistema de rotación de turnos que le sea de aplicación a la persona.
c) Si la solicitud de concreción horaria de la persona, supusiese la coincidencia horaria de más del 20% de personal en los que concurran puesto, nivel y turno (y estén disfrutando de otras reducciones amparadas por el presente artículo), se entenderá que concurre causa productiva y organizativa suficiente para que la empresa pueda limitar el ejercicio simultaneo de este derecho.

El periodo de excedencia por nacimiento de hijo regulado en el actual artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores comenzará a computarse a partir del día siguiente a la finalización del periodo de baja por maternidad y podrá ampliarse hasta los diez años de edad del menor.

Artículo 37. *Ayudas escolares y a la formación*

Con carácter general se establece para los hijos de los trabajadores y trabajadoras (ya sean naturales, adoptados o lo sean del cónyuge o pareja de hecha inscrita en los registros existentes), siempre que no alcancen los 24 años, que no figuren como trabajadores por cuenta ajena en esta empresa o en otras y que se encuentren bajo la tutela de sus padres y estudien en el territorio nacional enseñanzas de Régimen General por el Ministerio de Educación, las cantidades que se indican a continuación. En el caso de que la pareja de padres sean personal de esta empresa, esta ayuda se hará efectiva solamente en uno de ellos.

Para acceder a la ayuda del presente artículo deberá presentarse la siguiente documentación, según el tipo de ayuda que se solicite:

1. Certificado de matriculación en el centro escolar.
2. Acreditación de no figurar como trabajador por cuenta ajena para los hijos mayores de 16 años.
3. Libro de familia o acreditación de guardia y custodia legal (en caso de que lo sean del cónyuge o pareja de hecha), de los hijos de los cuales solicita la ayuda la persona.
4. Para la ayuda por desplazamiento, adicionalmente a los anteriores, el certificado de empadronamiento de los hijos de los cuales solicita la ayuda la persona.

Las cuantías de las ayudas se relacionan en el Anexo I del presente convenio.

Las cantidades reflejadas en este artículo serán abonadas en el mes de noviembre, una vez que la persona acredite la formalización de la matrícula correspondiente, o, de cumplir los requisitos, en el primer de alta posterior.

Devengarán este derecho el personal que al inicio del curso escolar lleven, al menos, seis meses de alta en la empresa o vayan a estarlo en ese ejercicio, en función de su contrato.

Artículo 38. *Complemento por incapacidad temporal*

Se establecen los siguientes complementos para las situaciones de incapacidad temporal:

CONTINGENCIA	PRESTACIONES (*)	COMPLEMENTO
ACCIDENTE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL	1ER DÍA: 100% BRD 2.º DÍA - 75% BRD	2.º DÍA - … 25% BRD
ENFERMEDAD COMÚN Ó ACTE NO LABORAL (PRIMER PROCESO EN EL AÑO NATURAL)	1ER - 3ER DÍA 0% BRD	1ER - 3ER DÍA 80% BRD
	4º A 15º DÍA 60% BRD	4.º A 15º DÍA 20% BRD
	16º A 20º DÍA 60% BRD	16º A 20º DÍA 30% BRD
	21º DÍA 75% BRD	21º - … 15% BRD
ENFERMEDAD COMÚN O ACCTE. NO LABORAL CON HOSPITALIZACIÓN SUPERIOR A 24 HORAS Y/O INTERVENCIONES QUIRÚRGICAS.	ÍDEM ENFERMEDAD COMÚN	COMPLEMENTO HASTA EL 100% EN LOS % QUE CORRESPONDAN, DESDE PRIMER DÍA HOSPITALIZACIÓN HASTA ALTA MÉDICA

(*) Serán de aplicación, las legalmente establecidas en cada momento, sin que la suma de la prestación y el complemento pueda superar en ningún caso el 100% de la BRD.

a) En el caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el personal percibirá un complemento a la prestación legalmente establecida hasta alcanzar el 100% de la base reguladora diaria en los términos indicados en la tabla.