

## Maternidad - Paternidad - Adopción

### ÍNDICE:

1. EXÁMENES PRENATALES y PREPARACIÓN AL PARTO .....	2
2. PERMISO por NACIMIENTO de HIJO .....	2
3. DURACIÓN del PERMISO de MATERNIDAD .....	2
4. RETRIBUCIONES .....	5
5. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO .....	6
6. RIESGO DURANTE LA LACTANCIA .....	7
7. PRESTACIÓN por MATERNIDAD para el PADRE .....	7
8. DESCANSO COMPARTIDO .....	7
9. DESCANSO A TIEMPO PARCIAL .....	8
10. PATERNIDAD .....	9
11. PRESTACIONES ECONÓMICAS .....	10
11.1 PRESTACIONES AEAT .....	10
11.2 PRESTACIONES JCyl .....	11
NACIMIENTO .....	11
PATERNIDAD .....	14
REDUCCIÓN DE JORNADA .....	15
EXCEDENCIA .....	15
GUARDERÍA .....	15
12. COINCIDENCIA de la MATERNIDAD con AGOSTO .....	16
13. PERMISO LACTANCIA-REDUCCIÓN JORNADA .....	17
14. COMPACTACIÓN ACUMULACIÓN por LACTANCIA .....	18
15. REDUCCIÓN de JORNADA por CUIDADO de HIJO .....	19
1.- POR HOSPITALIZACIÓN .....	19
2.- HASTA QUE EL HIJO CUMPLE 8 AÑOS (antes 6 años) .....	20
15.1 ¿Qué significa SUJETO CAUSANTE? .....	21
15.2 ¿CÓMO QUEDA la REDUCCIÓN en NUESTRO SECTOR? .....	21
15.3 REDUCCIÓN ¿EN QUÉ HORARIO? .....	22
15.4 MODIFICACIÓN DE HORARIO SIN REDUCCIÓN DE JORNADA .....	22
15.5 CÁLCULO de SALARIO con REDUCCIÓN de JORNADA .....	23
16. CUIDADO DE MENORES CON CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE .....	26
17. EXCEDENCIA .....	27
18. FAMILIA NUMEROSA .....	28

## **1. EXÁMENES PRENATALES y PREPARACIÓN AL PARTO**

El V Convenio colectivo en vigor reconoce este **derecho de la madre** en su artículo 37 apartado 6º. Se trata de un permiso retribuido no recuperable que permite ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración,

*“Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo”*

Se ejercerá desde el momento que los servicios médicos aconsejen y en el horario que ellos establezcan.

Atención: es necesario un previo aviso al empresario y justificación de que deben realizarse durante la jornada de trabajo. Su titular es exclusivamente la mujer embarazada.

Este permiso **no** está previsto, al menos por ahora, para someterse a técnicas de **inseminación artificial**. Otra cosa es que si posteriormente se prescribe reposo, se obtenga una baja por incapacidad temporal o incluso una baja por riesgo durante el embarazo.

## **2. PERMISO por NACIMIENTO de HIJO**

El V Convenio colectivo en vigor reconoce este **derecho del padre** en su artículo 37 apartado 2º, con una duración superior a la fijada en el Estatuto de los Trabajadores (art. 37.3.b): estamos ante un permiso de 3 días, ampliables a 5 cuando el padre necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros.

Atención: El titular del derecho por nacimiento del hijo es exclusivamente el padre, ya que la madre disfruta de las prestaciones propias de la maternidad y debe disfrutarse en el momento del hecho, no posteriormente, aunque coincida con las vacaciones o el descanso semanal.

## **3. DURACIÓN del PERMISO de MATERNIDAD**

Viene regulado en la legislación (art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores) con **16 semanas**. Es obligatorio disfrutar, al menos, seis de ellas inmediatamente después del parto y durante toda la jornada. La distribución del permiso de maternidad la realiza la madre, siempre que 6 semanas sean disfrutadas inmediatamente después del parto (descanso obligatorio). Por tanto puede emplear

CASTILLA Y LEÓN

10 semanas ininterrumpidas antes de la fecha prevista para el parto (se necesita una certificación de la fecha del ginecólogo). Una vez iniciado el período de descanso, la beneficiaria no puede volver al trabajo hasta que hayan transcurrido las 6 semanas de descanso obligatorias después del parto. Y ello, con independencia de sobrevenir el parto en fecha posterior a la prevista por el médico. No puede interrumpirse el subsidio por maternidad si durante la percepción del mismo se produce la extinción del contrato de trabajo.

Estas 16 semanas **se amplían** en los siguientes casos:

a) partos múltiples: dos semanas más por cada hijo que exceda del primero.

b) discapacidad del hijo superior al 33 %: en 2 semanas adicionales. Si ambos progenitores trabajan, este periodo adicional se distribuye a opción de los interesados, que pueden disfrutarlo simultánea o sucesivamente y siempre de forma ininterrumpida. Cuando el grado de discapacidad no haya sido determinado, tratándose de recién nacidos, es suficiente un informe del Servicio Público de Salud o un informe médico de un hospital público o privado avalado por el Servicio Público de Salud, en el que se haga constar la discapacidad o su posible existencia.

Procede la ampliación cuando la valoración del nacido sea, al menos, del grado 1 moderado. El grado en salud se obtiene de la combinación de las puntuaciones obtenidas en las tablas de peso al nacimiento y medidas de soporte para funciones vitales, para personas desde el momento del nacimiento y hasta los 6 meses, conforme a las siguientes reglas:

- Una puntuación de 3 en cualquiera de los ítems, asigna un 3
- Una puntuación de 2, en al menos 3 ítems, asigna un 3
- Una puntuación de 2 en cualquiera de los ítems, asigna un 2
- Una puntuación de 1, en al menos 4 ítems, asigna un 2
- Una puntuación de 1 en al menos 2 de los ítems, asigna un 1
- Una puntuación de 1 en cualquiera de los ítems, asigna un 0

TABLA DE PESO AL NACIMIENTO	
Peso recién nacido	puntuación
Menor de 1100 grs.	3
Entre 1100 y 1500 grs.	2
Mayor de 1500 grs. y menor de 2200 grs.	1

CASTILLA Y LEÓN

TABLAS DE MEDIDAS DE SOPORTE PARA FUNCIONES VITALES	
Alimentación	puntuación
Sonda nasogástrica exclusiva	2
Parenteral exclusiva	3
Alimentación exclusiva por estoma	2
Sonda nasogástrica complementaria de la vía oral	1
Parenteral complementaria de la vía oral	2
Estoma eferente	1
Respiración	
Respirador mecánico	3
Aspiración continuada	2
Oxigenoterapia permanente	2
Monitor de apneas	1
Función renal y/o urinaria	
Diálisis	2
Sondaje vesical permanente	1
Estoma urinario	1
Función antiálgica	
Bomba de perfusión analgésica continua	2
Catéter epidural permanente	2
Función inmunológica	
Aislamiento	2
Semiaislamiento / Mascarilla permanente	1

c) hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se amplía en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales. A estos efectos se tienen en cuenta las hospitalizaciones iniciadas dentro de los 30 días naturales siguientes al parto.

## CASTILLA Y LEÓN

Hay algunas circunstancias que ojala no lleguemos a conocer, pero...

- fallecimiento del hijo, siempre que el feto hubiera permanecido en el seno materno durante al menos 180 días: la duración de la prestación económica no se reduce, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas posteriores al parto, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo, quedando sin efecto la opción ejercida por la madre en favor del otro progenitor
- fallecimiento de la madre, el padre podrá percibir la totalidad o, en su caso, la parte que reste del período de subsidio.
- fallecimiento del otro progenitor, una vez iniciado su período de disfrute cuando la madre haya optado por que el otro progenitor disfrutara de una parte del período de descanso por maternidad: la madre puede ser beneficiaria del subsidio por la parte del período de descanso que reste, incluso aunque se hubiera reincorporado al trabajo.
- madre en incapacidad temporal: si la madre ha optado por que el otro progenitor disfrute de una parte de dicho período, éste puede seguir haciendo uso del mismo aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

FSIE C-L

### 4. RETRIBUCIONES

El artículo 39 del V Convenio de enseñanza privada concertada dice:

*“Los trabajadores tendrán derecho a su **retribución total** durante la suspensión de contrato\* derivada de maternidad, adopción, acogimiento permanente o preadoptivo o riesgo durante el embarazo”.*

\*Que se suspenda el contrato no supone ninguna alteración real que afecte a las condiciones de la trabajadora.

En otros términos, el artículo 133 quater de la Ley General de la Seguridad Social establece que la cuantía de la prestación económica derivada de maternidad, desde el mismo día en que comienza el descanso, es del 100% de la base reguladora. La base reguladora se obtiene dividiendo la base de cotización del trabajador del **mes**

## **CASTILLA Y LEÓN**

**anterior** a la fecha de su inicio, por el número de días a que dicha cotización se refiera. Si el período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento se disfruta, simultánea o sucesivamente, por los dos progenitores, la prestación se determina para cada uno de ellos según su respectiva base reguladora

Lógicamente, se suspende el contrato, **PERO NO LA VINCULACIÓN LABORAL**, que sigue manteniéndose con la empresa, así como la antigüedad que había y la que en ese tiempo se genere.

Recibiréis un documento de la Seguridad Social con la respuesta a vuestra solicitud de permiso materno en donde se especifica el día que comienza, el que acaba y la base reguladora para los pagos que os van a realizar desde la Tesorería General de la Seguridad Social.

### **5. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO**

Se considera situación protegida cuando la trabajadora debiendo cambiar de puesto de trabajo, no sea técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. En cambio, no se considera situación protegida:

- la derivada de una patología ya diagnosticada,
- la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado,
- si no consta acreditado que el cambio de puesto de trabajo no resulta técnica u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados.
- si la trabajadora tiene el contrato previamente suspendido por hallarse en situación de incapacidad temporal anterior.

En aquellos casos se produce la suspensión del contrato, con reserva de puesto de trabajo, y con derecho a prestación económica (subsido equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, que ha de ser equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, por lo que no se requiere ningún período previo de cotización).

La suspensión del contrato permanece durante todo el tiempo que subsista el riesgo. Si éste no cesa hasta el momento del parto, hasta esta fecha subsistirá la situación protegida y la correspondiente prestación.

## **CASTILLA Y LEÓN**

El procedimiento de reconocimiento se inicia mediante solicitud de la trabajadora, en modelo oficial, en la que se hará constar la fecha de suspensión del contrato, categoría profesional, datos relativos a la actividad desempeñada y riesgo específico que presenta para el embarazo, acompañado de informe del médico de cabecera, certificación médica de la Mutua y declaración de la empresa sobre la inexistencia de puestos de trabajo compatibles con el estado de la trabajadora, con informe del servicio de prevención.

### **6. RIESGO DURANTE LA LACTANCIA**

Constituye causa de suspensión del contrato, con derecho a prestación económica, el riesgo que pueda producirse durante el período de lactancia natural, al no resultar técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, el cambio de puesto de trabajo. La suspensión del contrato finaliza el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica, o el lactante cumpla 9 meses, o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concede a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos para la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

### **7. PRESTACIÓN por MATERNIDAD para el PADRE**

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor puede hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto, para evitar la situación de desprotección del recién nacido.

### **8. DESCANSO COMPARTIDO**

En caso de que ambos progenitores trabajen, **sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre**, el resto del descanso puede disfrutarse por los dos progenitores en los siguientes supuestos:

1. **Opción ejercitada por la madre** al inicio del descanso por maternidad, a favor de que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la

## CASTILLA Y LEÓN

madre. El padre puede seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. Aunque la madre haya optado por que el padre disfrute de una parte del período de descanso, si se produce el fallecimiento del padre antes de haberlo completado, la madre puede ser beneficiaria del subsidio que reste hasta alcanzar la duración máxima, incluso aunque se hubiera reincorporado al trabajo con anterioridad. La opción (cesión) de la madre puede ser revocada por la misma si sobrevienen hechos que hagan inviable su aplicación, tales como ausencia, enfermedad o accidente del otro progenitor, abandono de familia, separación o causas análogas.

2. En el **caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad** profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tiene derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que es compatible con el ejercicio del derecho de suspensión del contrato por paternidad.

3. En caso de **fallecimiento de la madre**, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor puede hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

### **9. DESCANSO A TIEMPO PARCIAL**

Los períodos de descanso por maternidad pueden disfrutarse en régimen de jornada a tiempo parcial. Para ello es imprescindible el **acuerdo entre empresario y trabajador** afectado. El acuerdo puede extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, salvo en caso de parto que no puede alcanzar a las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio.

El derecho puede ser ejercido por la madre o por el padre, en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso.

El período de **permiso se amplía proporcionalmente** en función de la jornada de trabajo que se realice.

El disfrute del permiso en esta modalidad ha de ser ininterrumpido. Una vez acordado sólo puede ser modificado mediante nuevo acuerdo, por iniciativa del trabajador y por causas relacionadas con su salud o la del menor.



## CASTILLA Y LEÓN

Es incompatible con el derecho de reducción de jornada por lactancia, de ausencia y reducción de jornada por hijo prematuro o neonato hospitalizado, de reducción de jornada por guarda legal y de excedencia por cuidado de familiares.

Si durante la percepción del subsidio por maternidad a tiempo parcial, se inicia un proceso de incapacidad temporal, puede percibirse simultáneamente su correspondiente subsidio, calculándose la base reguladora sobre la base de cotización de la jornada a tiempo parcial compatibilizada con el subsidio por maternidad. Si una vez agotado el subsidio de maternidad el padre o la madre continúan en la situación de incapacidad temporal, se mantiene la percepción de este subsidio en la cuantía que corresponda a la jornada completa, si bien a efectos de duración y porcentaje se toma como fecha la baja médica en el trabajo a jornada a tiempo parcial.

En caso de extinción del contrato de trabajo durante el descanso por maternidad a tiempo parcial, se percibe, a partir de ese momento, el subsidio de maternidad en su totalidad y la indemnización que, en su caso, pudiera corresponder se calcula sin considerar la reducción de jornada.

### **10. PATERNIDAD**

El padre tiene derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, y a la percepción del consiguiente subsidio (100% de la base reguladora correspondiente), durante un periodo de **13 días ininterrumpidos**, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Esta duración se ampliará de forma gradual hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas en el año 2013. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

Desde el **1 de enero de 2009** la suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de 20 días ininterrumpidos cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. Además, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, dicha duración se amplía en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Puede disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

Esos días se pueden disfrutar:

1. A continuación del permiso retribuido por nacimiento de hijo

## CASTILLA Y LEÓN

2. A lo largo de las 16 semanas del Permiso Materno
3. Al finalizar esas 16 semanas

### 11. PRESTACIONES ECONÓMICAS

- DEDUCCIÓN por MATERNIDAD (100 euros) AEAT
- NACIMIENTO, ADOPCIÓN o ACOGIMIENTO (2.500 euros) AEAT
- NACIMIENTO, ADOPCIÓN o ACOGIMIENTO JCyL
- PATERNIDAD, REDUCCIÓN DE JORNADA, EXCEDENCIA JCyL

#### 11.1 PRESTACIONES AEAT

La Deducción por Maternidad es un derecho de la madre **TRABAJADORA EN ACTIVO** que recibe **100 euros** por cada hijo **hasta que el niño cumple los tres años**.

En los supuestos de **adopción o acogimiento** la deducción se podrá practicar, con independencia de la edad del menor, **durante los 3 años siguientes** a la fecha de **inscripción en el Registro Civil** o durante los 3 años posteriores a la **fecha de la resolución judicial o administrativa** que la declare.

**Se computa el mes de nacimiento o de registro y no el del cumplimiento del tope de edad.** En total son 3.600 euros por hijo.

Hay que **presentar el formulario el primer mes** para cobrar toda la prestación sin problemas.

Tiene derecho a ello **sólo la madre que trabaja cotizando a la Seguridad Social**. Si decide estar **de EXCEDENCIA no tiene derecho a esta prestación** aunque **sí a la de 2.500 euros** por nacimiento o acogimiento generada a partir del 1 de julio de 2007.

El **modelo 140** rellenado y cumplimentado **sirve simultáneamente para tramitar tanto las ayudas para la maternidad como para el nacimiento o adopción**.

CASTILLA Y LEÓN

El derecho a percibir **2.500 euros** lo origina **cada menor** y se eleva a **3.500 euros** en caso de **familias monoparentales, numerosas o con hijos discapacitados**. **No se declara en Renta.**

**CÓMO PEDIR LAS PRESTACIONES**

Hay que rellenar el **Modelo 140** de la Agencia Tributaria. Lo tienes en la página **Web de FSIE: www.fsie.es**

Para el caso de los **100 euros mensuales**, hay que **elegir entre dos modalidades**:

1. Recibir **100 euros al mes en efectivo** a ingresar en cuenta. En total son 1.200 euros al año.
2. **Acumular** esa misma cantidad en la **Declaración de la Renta** de cada uno de los tres años fiscales.

**¿QUÉ SE NECESITA APORTAR?**

- Es necesaria la presentación de la **fotocopia de la hoja del Libro de Familia** en donde aparece inscrito el hijo o el **Certificado de Nacimiento del Registro Civil**.
- Hay que facilitar el **número de cuenta bancaria** en donde se desea recibir la cantidad si se opta por el modelo de ingreso en efectivo
- Hay que poner una **X en la casilla 51** por cuanto somos personal que pertenece al **Régimen General**
- **Si es otra persona** quien va a hacer el papeleo, deberá rellenar las casillas 94 y 95 adjuntando el **“Modelo de Representación en los procedimientos iniciados por la Agencia Tributaria”**.
- **También se puede presentar telefónicamente** en el número **901 200 345**. En este caso habrá que **adjuntar la cuantía de la casilla 681 de la declaración de Renta del año anterior**, si se declaró en dicho año.

**11.2 PRESTACIONES JCyL**

**NACIMIENTO**

La Orden FAM/2399/2009, de 21 de diciembre, publicada en el BOCyL de 8 de enero de 2010, ha establecido una subvención por nacimiento o adopción en función del nivel de renta:

	Rentas inferiores o iguales a 23.000 €	Rentas superiores a 23.000 €
Primer hijo	601 €	300 €

## CASTILLA Y LEÓN

Segundo hijo	1.202 €	601 €
Tercer hijo y sucesivos	1.803 €	901 €

Estas cuantías se duplicarán si el neonato o adoptado tiene una minusvalía igual o superior al 33 %.

En caso de partos o adopciones simultáneas de 2 hijos, la subvención se complementa con un 50 % de la cuantía inicialmente prevista para cada hijo. Y en un 100 % en caso de partos o adopciones múltiples de 3 o más hijos. Teniendo en cuenta que se equiparan a parto múltiple o adopción simultánea los nacimientos o adopciones independientes producidos, en el seno de una familia, en un período inferior a doce meses.

Se conceden igualmente otras subvenciones en la Orden FAM/32/2010, de 12 de enero, publicada en el BOCyL de 27 de enero de 2010:

- en caso de **parto múltiple** o adopción simultánea, durante los dos años siguientes al nacimiento o adopción, por importe de 901 € por hijo, para Rentas inferiores o iguales a 23.000 € y de 450 € para Rentas superiores a 23.000 €.
- la cuantía de la subvención prevista para cubrir los gastos generados por la elaboración de los **informes psicosociales** preceptivos para la expedición del certificado de idoneidad de los solicitantes de adopción será de 784 €, con independencia del nivel de ingresos de la unidad familiar.
- para compensar parte de los gastos derivados de los procesos de **adopción internacional**, se otorgarán subvenciones por importe de 3.000 € por proceso, se trate de una adopción única o múltiple. Pero cuando el nivel de renta del/os solicitante/s supere la cantidad de 50.000 €, la cuantía de la subvención será de 1.500 € por proceso.
- subvención en apoyo de las **familias numerosas** con cuatro o más hijos por cada hijo a partir del cuarto inclusive, menor de 18 años a 31 de diciembre de 2010: El nivel de rentas de la unidad familiar solicitante correspondiente al año 2008 no podrá superar los 50.000 €. La cuantía de la subvención es de 300 € por cada hijo, a partir del cuarto inclusive.

**La percepción de estas subvenciones es compatible con otras para la misma finalidad concedidas por el Estado o por otras Administraciones Públicas.**

### CÓMO PEDIR LAS PRESTACIONES

Hay que rellenar el **Anexo** correspondiente de la Orden FAM/32/2010. Lo tienes en la página Web de FSIE: [www.fsie-cl.org/recopilaciones.htm](http://www.fsie-cl.org/recopilaciones.htm). Y presentarlo en el Registro de los Departamentos Territoriales de Familia e Igualdad de Oportunidades o en cualquier Registro de los de la Junta de Castilla y León.

Y hay que hacerlo en los siguientes **plazos**:

## CASTILLA Y LEÓN

- El plazo de presentación de la solicitud por nacimiento de hijo/a será de **seis meses** a partir del día siguiente al nacimiento, o en el caso de adopción a partir del día siguiente a la fecha de inscripción que figura en el Libro de Familia.

- En el caso de ayuda por parto múltiple o adopción simultánea, durante los dos años siguientes al nacimiento o adopción, el plazo de presentación de la solicitud de subvención será de **tres meses** contados desde la fecha en la que los hijos cumplan 1 ó 2 años de edad o se cumpla el vencimiento del primer o segundo año de la fecha de inscripción de la adopción que figura en el Libro de Familia.

- En el caso de subvención en apoyo de las familias numerosas con cuatro o más hijos, desde el 28 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2010.

### ¿QUÉ SE NECESITA APORTAR?

Va a parecer mucho, pero no es para tanto. Hay que tener en cuenta que lo que se aporta son las fotocopias, por lo que habrá que llevar los originales a efectos de compulsas; y que toda la documentación expedida en idioma extranjero deberá ir acompañada de la traducción oficial correspondiente:

- a) D.N.I. o N.I.E. del/os solicitantes.
- b) Libro de Familia.
- c) Para la subvención por nacimiento o adopción, volante de empadronamiento emitido por el Ayuntamiento que acredite la vecindad administrativa de los beneficiarios en cualquiera de los municipios de Castilla y León, así como la residencia de, al menos, uno de ellos, con nueve meses de antelación a la fecha del nacimiento o adopción. En el caso de subvención por parto múltiple o adopción simultánea, durante los dos años siguientes al nacimiento o adopción, o supuestos equiparados, el período de antigüedad en la residencia será de 9 meses anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de subvención.
- d) Para la subvención por paternidad, certificado del INSS acreditativo del periodo de suspensión.
- e) Para la subvención por reducción de jornada, Volante de empadronamiento emitido por el Ayuntamiento que acredite residencia en Castilla y León con 6 meses de antelación a la reducción de jornada, informe de vida laboral, documento TA2/R que ha de facilitar la empresa, documento expedido por la empresa en el que se especifique la fecha en que se inicia la reducción de jornada, el porcentaje de reducción y el periodo al que se extiende la misma y si desempeñaba o no horario laboral de mañana y tarde, antes de la reducción de jornada.
- f) Para la subvención por excedencia se necesita volante de empadronamiento emitido por el Ayuntamiento que acredite residencia en Castilla y León con 6 meses de antelación al inicio de la excedencia, informe de vida laboral, documento expedido por la empresa relativo a la fecha en que, en su caso, concluye el descanso por maternidad o paternidad y se inicia la excedencia, así como los periodos de vacaciones, permisos o licencias, si hubiesen sido disfrutados por el solicitante entre

## CASTILLA Y LEÓN

el descanso por maternidad o paternidad o la resolución judicial o administrativa sobre adopción o acogimiento, y el inicio del periodo de excedencia. Y finalmente:

- los trabajadores a tiempo parcial: contrato de trabajo y nóminas del año anterior a la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento.
- los trabajadores fijos discontinuos: contrato de trabajo y nóminas del año anterior a la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento y certificado de periodos de inscripción como demandante de empleo comprensivo de los periodos de actividad y paro en el año anterior a la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento.
- los trabajadores en situación de incapacidad temporal entre la fecha de finalización del descanso por maternidad o paternidad o la fecha en que se produce la adopción o acogimiento, y la fecha de inicio de la excedencia: partes de baja y de alta médica.

g) Documentación acreditativa de la titularidad de la cuenta bancaria en que se solicita se efectúe el ingreso de la subvención.

Finalmente y dependiendo de situaciones particulares se necesitará:

- a) En los supuestos de familias monoparentales, si en el Libro de Familia constan dos progenitores, sentencia de separación o divorcio o documentación acreditativa de que el menor está a cargo, exclusivamente, del solicitante.
- b) En caso de discapacidad del recién nacido o adoptado, Resolución de reconocimiento del grado de minusvalía emitida por la Gerencia Territorial de Servicios Sociales.
- c) En el caso de adopción, certificado emitido por los servicios autorizados ajenos a la Administración, que acrediten haber pagado el importe completo de los informes psicosociales preceptivos para la expedición del Certificado de idoneidad de los adoptantes.
- d) En el supuesto de adopción internacional, Resolución judicial o administrativa acreditativa de la misma.

## **PATERNIDAD**

Cuando el periodo de suspensión o permiso de paternidad coincida con el máximo legal permitido, la Junta de Castilla y León, en concreto la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, concede una **subvención por importe de 750 €**, subvencionándose proporcionalmente los periodos inferiores en función de su duración. Las rentas netas anuales de la unidad familiar no deben superar los 30.000 euros. La subvención se pide una vez terminado el permiso y **hasta el 10-09-2010** y completando el Anexo correspondiente de la Orden FAM/32/2010. Lo tienes en la página Web de FSIE: [www.fsie-cl.org/recopilaciones.htm](http://www.fsie-cl.org/recopilaciones.htm). Y presentarlo en el Registro de los Departamentos Territoriales de Familia e Igualdad de Oportunidades o en cualquier Registro de los de la Junta de Castilla y León. Junto con la documentación ya señalada más arriba.

## CASTILLA Y LEÓN

La subvención rige para permisos disfrutados:

- de forma parcial o completa, desde el 01-09-2009 hasta el 27-01-2010.
- De forma completa desde el 28-01-2010 hasta el 31-08-2010.
- Antes del 31-09-2009 y no se hubiera solicitado con la convocatoria anterior por no haber finalizado la madre su permiso por maternidad.

### REDUCCIÓN DE JORNADA

La **subvención es de 3.000 €**. Se exige una antigüedad mínima de 6 meses, reducción del 50 % de la jornada completa y duración mínima de 1 año. Rige desde el 01-09-2009 al 31-08-2010. Renta neta anual de la unidad familiar no superará los 30.000 euros.

### EXCEDENCIA

La subvención es **6.326,86 €, o 7.908,58 €** si es familia monoparental, numerosa o familias con parto o adopción múltiple, cuyo nivel de renta familiar sea igual o inferior a 18.000 euros anuales. Nunca podrá exceder del salario neto cobrado por el trabajador en el año anterior a la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento.

Se exige haber trabajado un mínimo de 12 meses en los 2 años anteriores al inicio de la excedencia; disfrutarse la excedencia a continuación, sin interrupción, del descanso por maternidad o paternidad (no se considera interrupción el disfrute de vacaciones, permisos o licencias, incapacidad temporal ni desempleo de trabajadores fijos discontinuos); duración mínima de 1 año. Rige desde el 01-09-2009 al 31-08-2010. Renta neta anual de la unidad familiar no superará los 30.000 euros.

### GUARDERÍA

La subvención se prevé para quienes tengan a su cargo o cuidado niños nacidos a partir del 01/01/2007 y mayores de 12 semanas, que asistan a Escuelas, Centros y Guarderías infantiles inscritas en un Registro de Centros para la conciliación de la vida familiar y laboral, durante el periodo comprendido entre el 01/09/2009 y el 31/08/2010. Renta anual de la unidad familiar correspondiente al año 2008 no superará los 30.000 euros.

La subvención por mes y niño será los 2/3 del gasto efectivo acreditado, sin que pueda superar los 60 euros, o 90 euros si la renta anual de la unidad familiar no supera los 18.000 euros.

## CASTILLA Y LEÓN

Se subvencionan los gastos de preinscripción y de matrícula, así como los gastos de asistencia y los de alimentación que se hayan producido por meses enteros.

Se solicitará entre el 1 y el 15 de septiembre de 2010, acompañando certificación del director del centro, acreditativa de la asistencia y del importe total de los gastos abonados.

### **12. COINCIDENCIA de la MATERNIDAD con AGOSTO**

La empresa está obligada a señalar un periodo de un mes como vacaciones anuales para todos sus trabajadores. Artículo 32 del Convenio

**Si una parte o todas las vacaciones** fijadas por el centro coincidieran con el periodo de maternidad, la trabajadora tiene el derecho, y **la empresa la obligación, de fijar una nueva fecha de vacaciones** para que no pierda un derecho básico como es el del descanso anual que antes se solapaba con el permiso de maternidad perdiéndose uno de ellos, motivo por el que hubo que subsanar la situación.

Para hacer efectivo el periodo de vacaciones, **en Educación se disfruta de este derecho** desde la finalización del permiso de Lactancia compactada, que en Castilla y León –y para docentes en pago delegado- es de 17 días lectivos después de las 16 semanas. La Instrucción de 3 de julio de 2008, de la D.G.RR.HH. sobre gestión de nómina de docentes en pago delegado, modifica este periodo que ahora **pasa a ser de 23 días naturales**

**Ejemplo:** Si el parto es el **9 de agosto se recuperan 22 días**. Así sucesivamente.

Hay que tener en cuenta que **NO TENEMOS DERECHO A DOS MESES DE VACACIONES SINO**

- Un mes de vacaciones
- Un mes adicional sin actividad

Artículo 33 del V Convenio de Concertada y de los anteriores.



### **13. PERMISO LACTANCIA-REDUCCIÓN JORNADA**

Sobre el **permiso por lactancia**, el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores establece:

*Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.*

*La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.*

*Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.*

**Puede ser solicitada por el padre o por la madre.** Pero no puede ser disfrutado simultáneamente por ambos padres. Ni cuando la mujer no realice una prestación de servicios por cuenta ajena, pues es requisito ineludible, para la concesión del permiso que ambos progenitores trabajen y estén incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores. Así, no procede su disfrute cuando coincida con la suspensión del contrato por maternidad del cónyuge. Tampoco se admite el derecho del padre a la reducción por lactancia, cuando la madre es trabajadora autónoma. Ni se admite la adaptación de la jornada a este derecho cuando, tras la separación matrimonial, lo solicita el cónyuge que no tiene atribuida la guarda y custodia, pretendiendo dicha adaptación al régimen de visitas previsto en el convenio regulador.

Se puede coger dentro de la jornada dos medias horas (o una entera) **PERO NO AL PRINCIPIO O AL FINAL DE LA JORNADA.** De hacerse en esos tramos se estaría solicitando una REDUCCIÓN DE JORNADA que solo puede ser de media hora.

La jurisprudencia entiende que "para ausentarse hay que ir primero y volver después". Por eso el derecho de lactancia solo se puede usar si antes se ha estado en el centro y luego te ausentas y de nuevo vuelves. En términos normales "me ausento" se puede utilizar si va unido a vuelvo de lo contrario es "me voy".

## CASTILLA Y LEÓN

No obstante en muchas ocasiones también el empresario admite la propuesta del trabajador para que esa media hora se haga al principio y la otra al final de la jornada. En nuestro sector es una buena opción.

Este derecho de lactancia o reducción de jornada por lactancia **puede ejercerse al mismo tiempo que la reducción de jornada por guarda legal**. Sin embargo, **NO** se puede acumular **con el disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial**.

En cuanto a la hora de lactancia se disfrutará entera independientemente del tipo de jornada completa, parcial o cualquier otra.

Los beneficios de esta ausencia o reducción de jornada se multiplican en caso de parto múltiple. Así, en el caso de gemelos corresponderán dos horas de ausencia o una hora de reducción.

### **14. COMPACTACIÓN ACUMULACIÓN por LACTANCIA**

El V Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos recoge en su art. 40 que se podrá compactar el derecho a lactancia en un periodo **a disfrutar tras la baja de maternidad**. Pero para ello se precisa un acuerdo entre empresa y trabajador o, para el personal en pago delegado, un acuerdo con la Administración educativa. En tal sentido, la Instrucción de 3 de julio de 2008, de la Dirección General de Recursos Humanos sobre gestión de nómina de docentes en pago delegado, establece que la acumulación de lactancia que se aplica es de **23 días naturales**.

El art. 35 del XI Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil fija el periodo de compactación en 20 días naturales, siempre que durante este periodo no se esté disfrutando de plaza de gratuidad.

Los beneficios de esta acumulación de jornada por lactancia se multiplican en caso de parto múltiple.

Esta acumulación supone la compactación del disfrute del permiso de lactancia de 1 hora diaria a lo largo de nueve meses. El disfrute de este derecho supone que **NO SE PUEDE SOLICITAR EXCEDENCIA HASTA EL NOVENO MES DESPUÉS DEL NACIMIENTO** invocando razones de cuidado de hijo.

## CASTILLA Y LEÓN

En el caso de personal en pago delegado **la empresa se limita a recoger la firma y trasladar la solicitud a la Junta.**

El **trabajador está obligado a comunicarlo a la empresa** para que esta lo presente **ante la Junta, AL MENOS 15 DÍAS ANTES** de que **FINALICE el PERMISO MATERNO** pero se puede hacer antes.

**Nosotros hemos elaborado unos formularios y si hace falta os los facilitaríamos para que se pudiera agilizar el proceso.**

Si la lactancia coincide con algún día del mes de julio, la Junta no abonará el salario a la persona que está haciendo la sustitución. No lo hace en la pública y no va a cambiar en la privada concertada salvo que la Sentencia de un Juez les obligue a ello.

Si la acumulación del periodo de lactancia coincide total o parcialmente con el mes de agosto, lo que sí ha empezado a asumir la Junta es que se pida la acumulación (inmediatamente después del permiso de maternidad) y los días de vacaciones que se solapen se disfruten posteriormente.

### **15. REDUCCIÓN de JORNADA por CUIDADO de HIJO**

Quien ejerza esta reducción mantiene el derecho de antigüedad y de cotización en la Seguridad Social como si estuviera trabajando por su jornada completa con la sola pérdida de la parte proporcional de la jornada que deja de trabajar en el abono de su salario mensual. Se puede ejercer por estas causas:

#### **1.- POR HOSPITALIZACIÓN**

La primera de las causas por las que se puede dar esta situación es por hospitalización de un hijo **A CONTINUACIÓN DEL PARTO.**

*“En los casos de nacimientos 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.”*

**Artículo 37.4 bis ET**

## CASTILLA Y LEÓN

Cuando por producirse un nacimiento prematuro, o por cualquier causa, el hijo debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, el padre o la madre tienen derecho a:

- ausentarse del trabajo durante una hora, hay que entender que con derecho a remuneración, previo aviso y justificación de la necesidad del permiso; asimismo
- reducir su jornada de trabajo un máximo de 2 horas con la disminución proporcional del salario.

### 2.- HASTA QUE EL HIJO CUMPLE 8 AÑOS (antes 6 años)

*"Los trabajadores que tengan a su cuidado a un menor de seis años o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, podrán reducir su jornada, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Este permiso no podrán disfrutarlo **simultáneamente** dos trabajadores de la empresa por el mismo **sujeto causante**".*

**V Convenio art. 41**

El Estatuto de Trabajadores, con sus modificaciones, ha venido a **mejorar la redacción del Convenio** dejándolo así:

*"Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún **menor de 8 años** o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos **un octavo y un máximo de la mitad** de la duración de aquella"*

**ET Artículo 37.5**

Al ser una modificación del Estatuto de los Trabajadores (de rango superior al Convenio Colectivo) es de **OBLIGADO CUMPLIMIENTO para las empresas**.

1. Se pasa de los 6 hasta los 8 años del niño para poder ejercitar el derecho de reducción

## CASTILLA Y LEÓN

2. Se flexibiliza la posibilidad de realizar la reducción posibilitándolo a quienes quieran acogerse a un octavo de la jornada mientras antes era obligatoria una tercera parte.

### 15.1 ¿Qué significa SUJETO CAUSANTE?

Se refiere al **niño que motiva la situación de reducción de jornada**. Cada niño es un sujeto.

La normativa aclara que solo habrá una persona reduciendo jornada por cada niño para superponer el derecho que podrían aducir dos padres o la madre y una tía que trabajara en el centro, etc.

Cuando se producen varios casos en la misma empresa, **TODOS LOS TRABAJADORES EN IDÉNTICAS CONDICIONES TIENEN DERECHO A ESA REDUCCIÓN** ya que se trata de **DIFERENTES SUJETOS CAUSANTES** y no se puede dejar de atender el derecho de un niño solo porque esté atendido el derecho de otro con anterioridad. Si la ley lo hiciera vulneraría el derecho del segundo y eso no se puede permitir.

### 15.2 ¿CÓMO QUEDA la REDUCCIÓN en NUESTRO SECTOR?

Para una jornada de, por ejemplo, 25 horas semanales, la REDUCCIÓN de JORNADA SUPONE en la actualidad, ejercitar un derecho que oscila **entre las 3 horas semanales** en el menor de los casos **y las 12 horas semanales** que permite la Ley para la mayor reducción posible.

- **En esa banda es posible elegir según los intereses de cada cual.** Por ejemplo es muy normal elegir clases de mañana y reducción por las tardes de lunes a viernes lo que supone 10 horas en total de reducción.

Aunque matemáticamente se pueda pedir desde 3,17 horas hasta las 12,30 horas semanales, la experiencia parece demostrar que **es mejor acogerse a una fracción completa** para evitar problemas que se generarían al trabajar la hora entera y no cobrarla, lo que además desvirtuaría lo solicitado por el trabajador o trabajadora.

El consejo es que se soliciten fracciones enteras que además son **mejores para la organización interna del trabajo**. Los alumnos siguen en el aula con otro docente que paga la Junta con el dinero que no abona en esas horas al trabajador que decide reducir su jornada.

## CASTILLA Y LEÓN

Para el personal que depende directamente de la empresa esta situación es igual. La única diferencia es que es el centro quien paga al sustituto con el dinero del que coge la reducción. No le cuesta nada más. Con el dinero que ha estado abonando a un trabajador la ley le permite pagar a dos al solicitar reducción uno de ellos.

### **15.3 REDUCCIÓN ; EN QUÉ HORARIO?**

**En el que fije el trabajador** que es quien necesita las horas para el cuidado de su hijo en este caso o de un familiar que lo necesite. No olvidemos que quien no va a cobrar esas horas de salario es el que solicita el ejercicio de ese derecho.

El momento diario para concretar los tiempos de reducción es, por lo tanto, un derecho y un deber del trabajador que **ha de comunicarlo al centro para su organización interna.**

Hay que hacer un **preaviso de INICIO DE REDUCCIÓN DE JORNADA** dirigido a la empresa pero no tiene que ser presentado **con NINGÚN PLAZO PREVIO** ya que la normativa entiende que se debe en muchas ocasiones a situaciones impredecibles, por ejemplo en el caso de una enfermedad.

Eso supone que este derecho no venga regulado en un principio y se pueda ejercitar en un momento determinado con el solo requisito de comunicarlo por escrito.

**Si te hace falta nosotros te rellenaremos la comunicación para que la presentes en tu centro.**

Sin embargo, para la **VUELTA a la JORNADA ORDINARIA** hay que hacer un **PREAVISO AL CENTRO con 15 DÍAS DE ANTICIPACIÓN.**

El trabajador no está obligado a mantener siempre el mismo número de horas de reducción. Por supuesto, **si hay otros hijos**, la fecha válida para este cálculo será **hasta que el hijo menor cumpla esos 8 años.**

### **15.4 MODIFICACIÓN DE HORARIO SIN REDUCCIÓN DE JORNADA**

Los primeros pronunciamientos del Tribunal Supremo sobre trabajadores, que sin pedir reducción de jornada, solicitan un horario de mañana o tarde, en vez del horario que venían prestando para atender un hijo menor de 6 (8 en la actualidad) años o a una persona con discapacidad, invocando la conciliación de la vida familiar y laboral (art. 37.5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores), están siendo negativos por

CASTILLA Y LEÓN

entender que sería admitir un cambio de horario por decisión unilateral del trabajador. Solo es posible si se llega a un acuerdo con el empresario.

**15.5 CÁLCULO de SALARIO con REDUCCIÓN de JORNADA**

En la página web [www.fsie-cl.org](http://www.fsie-cl.org) dispones de hojas de cálculo para todos los Convenios y niveles, al objeto de que puedas cuantificar el importe de la reducción.

Pero como ejemplos:

Nómina de profesora de primaria con jornada completa, 2 trienios y retención del 16 % por IRPF

**Nómina de ene-agos-2008**

CONCEPTOS	BASE	%	DEVENGADO	RETENIDO
SUELDO			1.519,80	
TRIENIOS			72,72	
COMPL. ANALOGÍA			458,83	

<b>TOTAL DEVENGADO</b>			<b>2.051,35</b>	
------------------------	--	--	-----------------	--

IRPF	2.051,35	16,00		328,22
Contingencias Comunes	2.316,77	4,70		108,89
Desempleo	2.316,77	1,55		35,91
Formación Profesional	2.316,77	0,10		2,32

<b>TOTAL S.S.</b>				<b>147,12</b>
<b>TOTAL RETENIDO</b>				<b>475,34</b>

**BASE TOTAL DE COTIZACIÓN**

Remuneración Total	P. EXTRA	TOTAL	IRPF	LÍQUIDO
2.051,35	265,42	2.316,77	16,00	<b>1.576,01 €</b>

pts.: 262.226

CASTILLA Y LEÓN

Idéntico supuesto pero con 13 horas, por reducción de 12

**Nómina de ene-agos-2008**

CONCEPTOS	BASE	%	DEVENGADO	RETENIDO
SUELDO			790,30	
TRIENIOS			37,81	
COMPL. ANALOGÍA			238,59	
<b>TOTAL DEVENGADO</b>			<b>1.066,70</b>	
IRPF	1.066,70	16,00		170,67
Contingencias Comunes	1.204,72	4,70		56,62
Desempleo	1.204,72	1,55		18,67
Formación Profesional	1.204,72	0,10		1,20
<b>TOTAL S.S.</b>				<b>76,49</b>
<b>TOTAL RETENIDO</b>				<b>247,16</b>
<b>BASE TOTAL DE COTIZACIÓN</b>				
Remuneración Total	P. EXTRA	TOTAL	IRPF	LÍQUIDO
1.066,70	138,02	1.204,72	16,00	<b>819,54</b> €

pts.: 136.360

Nómina de personal de limpieza con jornada completa, 2 trienios y retención del 16 % por IRPF

**NÓMINA DE 2008 (PAS)**

CONCEPTOS	BASE	%	DEVENGADO	RETENIDO
SUELDO			832,82	
TRIENIOS			61,72	
OTROS				
<b>TOTAL DEVENGADO</b>			<b>894,54</b>	
IRPF	894,54	16,00		143,13



CASTILLA Y LEÓN

Contingencias Comunes	1.043,63	4,70	49,05
Desempleo	1.043,63	1,55	16,18
Formación Profesional	1.043,63	0,10	1,04

TOTAL S.S.	66,27
TOTAL RETENIDO	209,40

**BASE TOTAL DE COTIZACIÓN**

Remuneración Total	P. EXTRA	TOTAL	IRPF	LÍQUIDO
894,54	149,09	1.043,63	16,00	685,14

pts.: 113.998

Idéntico supuesto, pero con 20 horas, por reducción de 18

**NÓMINA DE 2008 (PAS)**

CONCEPTOS	BASE	%	DEVENGADO	RETENIDO
SUELDO			438,33	
TRIENIOS			32,48	
OTROS				
<b>TOTAL DEVENGADO</b>			<b>470,81</b>	

IRPF	470,81	16,00	75,33
Contingencias Comunes	549,28	4,70	25,82
Desempleo	549,28	1,55	8,51
Formación Profesional	549,28	0,10	0,55

TOTAL S.S.	34,88
TOTAL RETENIDO	110,21

**BASE TOTAL DE COTIZACIÓN**

Remuneración Total	P. EXTRA	TOTAL	IRPF	LÍQUIDO
470,81	78,47	549,28	16,00	360,60

pts.: 59.999

## **16. CUIDADO DE MENORES CON CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE**

Desde el 1 de enero de 2011 se reconoce una prestación económica a los progenitores, adoptantes o acogedores, en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado del menor afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

Será requisito indispensable que el beneficiario reduzca su jornada de trabajo, al menos, en un 50 por 100 de su duración, a fin de que se dedique al cuidado directo, continuo y permanente, del menor.

Para el acceso al derecho a esta prestación se necesita estar afiliados y en alta o situación asimilada al alta (por ejemplo, el desempleo total por el que se perciba prestación de nivel contributivo) y tener un período mínimo de cotización que varía:

- Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad, no se exige período mínimo de cotización.
- Entre 21 y 26 años de edad, el período mínimo es de 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores.
- Si es mayor de 26 años, el período mínimo es de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores.

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

## CASTILLA Y LEÓN

La gestión y el pago de la prestación económica corresponde a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o, en su caso, a la Entidad Gestora. Reglamentariamente han de determinarse las enfermedades consideradas graves, a efectos del reconocimiento de esta prestación económica. Pero todavía no existe tal reglamento. Por tanto, en la práctica, la Mutua va a recoger la solicitud para su trámite, pero advertirá que el reconocimiento del derecho a la percepción económica queda pendiente de la aprobación del Reglamento que desarrolle lo establecido en la Disposición Vigésimo Primera.

La documentación necesaria y la solicitud puede encontrarse en: [www.seg-social.es/Internet\\_1/Pensionistas/Servicios/Solicitudesdepresta34887/Pensionesotraspresta40968/Cancer/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Pensionistas/Servicios/Solicitudesdepresta34887/Pensionesotraspresta40968/Cancer/index.htm)

### 17. EXCEDENCIA

Se puede solicitar una excedencia especial para atender al cuidado de un hijo, tanto lo sea por naturaleza como adoptivo, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales.

Esta excedencia constituye un derecho individual de hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Su **duración máxima es de 3 años**, a contar desde la fecha del nacimiento del hijo o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, y puede ser disfrutada de forma fraccionada. No tiene que iniciarse necesariamente a partir del nacimiento del hijo sino que puede solicitarla en cualquier momento dentro del indicado período. Obviamente, si se inicia con posterioridad su duración será menor. Y sólo se establece un límite máximo de duración, por lo que no existe una duración mínima, no hay por tanto inconveniente en que se solicite, por ejemplo, para dos meses. Y aunque el trabajador solicite la excedencia por 3 años tiene derecho a reincorporarse en cualquier momento anterior.

## CASTILLA Y LEÓN

La necesidad de atender a un nuevo hijo da derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de ésta pone fin a la que se viniera disfrutando.

El disfrute de esta excedencia no puede suponer ningún perjuicio para el trabajador, por lo que la empresa no puede congelar su salario durante la misma cuando aumenta el salario del resto del personal; y el tiempo en excedencia ha de ser reconocido como de antigüedad a los efectos del cómputo de años que dan lugar al premio de antigüedad o a los efectos de la indemnización por despido.

Los dos primeros años de excedencia se consideran como período de cotización efectiva, para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y paternidad. Este período tiene una duración de 30 meses si la unidad familiar tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses si tiene la categoría especial. Pero la empresa debe cursar la baja del trabajador en la Seguridad Social y no existe obligación de cotizar, se considera como situación asimilada al alta.

### 18. FAMILIA NUMEROSA

Al objeto de disipar dudas, y por relación indirecta con el epígrafe anterior, cabe aclarar:

Es **familia numerosa** aquella integrada:

- por uno o dos ascendiente con 3 o más hijos;
- por uno o dos ascendiente con 2 hijos siempre que al menos uno sea persona con discapacidad o esté incapacitado para trabajar;
- por dos ascendientes cuando ambos fueran personas con discapacidad, o, al menos, uno de ellos tuviera un grado de discapacidad igual o superior al 65%, o estuvieran incapacitados para trabajar, con 2 hijos, sean o no comunes;
- el padre o la madre separados o divorciados, con 3 o más hijos, sean o no comunes, aunque estén en distintas unidades familiares, siempre que se encuentren bajo su dependencia económica, aunque no vivan en el domicilio conyugal;

## CASTILLA Y LEÓN

- dos o más hermanos huérfanos de padre y madre sometidos a tutela, acogimiento o guarda que convivan con el tutor, acogedor o guardador, pero no se hallen a sus expensas;
- tres o más hermanos huérfanos de padre y madre, mayores de 18 años, o dos, si uno de ellos es discapacitado, que convivan y tengan una dependencia económica entre ellos;
- el padre o la madre con dos hijos cuando haya fallecido el otro progenitor.

A estos efectos se consideran también ascendientes o descendientes las personas que tengan la tutela o acogimiento familiar permanente o preadoptivo de los hijos, cuando convivan con ellos y a sus expensas, y las personas sometidas a tutela o acogimiento. Por persona con discapacidad se entiende la persona que tenga reconocida un grado de minusvalía igual o superior al 33%, y por incapacidad para trabajar la persona con una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Los hijos han de:

- ser solteros y menores de 21 años, o ser persona con discapacidad o estar incapacitados para trabajar, cualquiera que fuese su edad, límite que se amplía hasta los 25 años cuando cursen estudios adecuados a su edad y titulación o encaminados a la obtención de un puesto de trabajo;
- convivir con el ascendiente o ascendientes, sin perjuicio de los supuestos de separación o divorcio; no se tiene en cuenta la separación transitoria por estudios, trabajo, tratamiento médico, etc.;
- depender económicamente del ascendiente o ascendientes.

Las familias numerosas se clasifican en:

- **especial**: las de 5 o más hijos, las de 4 hijos de los cuales al menos 3 procedan de parto, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo múltiples, y las de 4 cuando sus ingresos anuales divididos por el número de miembros no superen en cómputo anual el 75% del salario mínimo interprofesional, incluidas las pagas extraordinarias;
- **general**: las restantes unidades familiares.

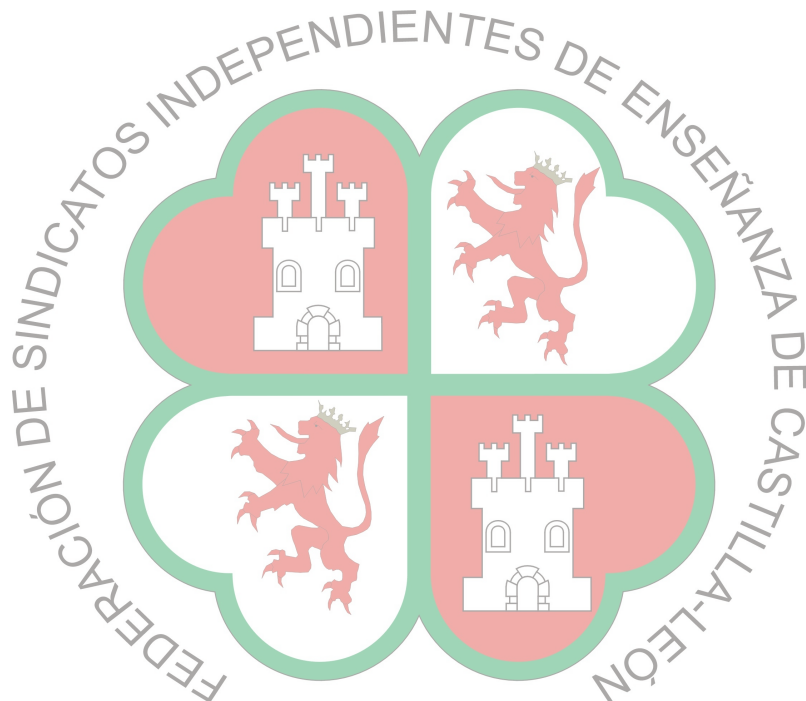


FEDERACIÓN DE SINDICATOS INDEPENDIENTES DE ENSEÑANZA



## CASTILLA Y LEÓN

Cada hijo discapacitado o incapacitado para trabajar computa como 2 para determinar la categoría en que se clasifica la unidad familiar de la que forma parte.



---

**FSIE C-L**

---