

# Manual de Maternidad

¿qué debes saber...



# Índice

¿qué debes saber...

... qué debes saber si estás embarazada?

... qué debes saber tras el parto?, ¿qué permiso tengo?

... el otro progenitor puede disponer del permiso de paternidad?

... qué debo hacer en el Registro Civil?

... cómo doy de alta a mi hijo o hija en la Seguridad Social?

recuerda que ...

... cómo tramito los beneficios de Hacienda?

recuerda que ...

... cómo doy de alta a mi hijo/a en CajaGRANADA?

recuerda que...

... cuándo puedo tener el Título de Familia Numerosa?

... qué ayudas existen a nivel autonómico?

... existen más ayudas?

... qué permisos tengo para la lactancia de mi bebé?

... perderé mis vacaciones anuales?

... qué otros permisos puedo tener?

CajaGRANADA contempla además...

Revisión Marzo 2010

## ¿qué debes saber....

Querida compañera, posiblemente estás viviendo ahora uno de los momentos más ilusionantes de tu vida. Tu bebé está a punto de llegar y como con la canastilla de la que nunca sabremos que sobra y que falta, te haces montones de preguntas: ¿cómo daré de alta a mi bebé? ¿qué permisos tengo? ¿dónde debo pedir las ayudas por maternidad? ¿tendré derecho a ellas?, etc.. Pues bien, a estas preguntas queremos darte respuesta las delegadas y delegados de la Sección Sindical de **CC.OO.** con este pequeño manual.

En él encontrarás respuesta a la mayoría de estas preguntas a la vez que te remitirá a la legislación o documentos que en cada caso necesitarás.

El manual nace con la esperanza de ayudarte y con el deseo de que solo tenga una vigencia de dos días, porque pasado mañana habrá mejorado tanto la legislación, como los acuerdos con la Caja, que necesitaremos publicar una nueva edición.

El manual es obra de las delegadas y delegados de la Sección Sindical de **CC.OO.** y tuya, puesto que tú, y las compañeras que te precedieron en esta aventura, nos orientasteis sobre cuáles eran vuestras preguntas más frecuentes. Es por ello que te pedimos que si conoces alguna mejora en los puntos contemplados o algún tema importante a tratar nos lo hagas saber.

Aunque en muchas ocasiones tratando de informarte lo más ampliamente posible se crucen las informaciones. Te rogamos perdones esos errores.

Poco más, disfruta de tu nueva experiencia y déjanos tus problemas a las delegadas y delegados de la Sección Sindical de **CC.OO.**, intentaremos buscar la mejor solución.

#### **Notas revisión Febrero 2009**

El documento recoge las últimas modificaciones legislativas referidas a la duración del permiso por paternidad y a la consideración de familia numerosa las monoparentales con dos descendientes.

Se introducen aclaraciones o ampliaciones al texto anterior, marcadas en rojo para su rápida identificación, y una nueva redacción en los permisos por maternidad y paternidad.

#### **Notas revisión Marzo 2010**

El documento recoge las últimas modificaciones legislativas referidas a la duración del permiso por paternidad.

## ... qué debes saber si estás embarazada?

- Solicita la **cartilla (Documento de Salud de la Embarazada)** en tu Centro de Salud. Este documento es de gran importancia para ti y para la salud de tu bebé. Contiene la información que todo el personal sanitario que te atienda debe conocer sobre el desarrollo de tu embarazo. Lleva este documento y preséntalo cada vez que acudas o necesites de cualquier servicio sanitario.
- No hay obligación de comunicar a la Caja tu embarazo salvo que desees que éste produzca efectos en el ámbito laboral a partir de ese momento.
- En cuanto la Caja conozca tu embarazo, tienes derecho a ausentarte 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, siempre previo aviso y justificación. (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.3.f, y Acuerdo sobre Jornada en CajaGRANADA, punto 3.h).

El Acuerdo de Jornada, así como otros documentos y modelos de tu interés, podrás descargarlos de tu página web: [www.comfia.net/cajagranada](http://www.comfia.net/cajagranada)

Por acuerdo del Comité de Igualdad de Oportunidades de fecha 7 de abril de 2003, **puedes solicitar la evaluación de tu puesto de trabajo** a través de tus delegadas y delegados de la Sección Sindical de **CC.OO.** o enviando comunicación al Gabinete de Igualdad.

- Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre tu embarazo, la Caja deberá adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo. Cuando esta adaptación no fuera posible, la Ley dice que la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Si dicho cambio no resultare posible, podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de **suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo**, manteniendo el 100% de tu salario y sin interrupción de antigüedad. **Lo establecido para la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo es extensivo a la suspensión del contrato de por riesgo durante la lactancia natural de un/una menor de 9 meses** si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija. (Art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y art. 135 de la Ley General de la Seguridad Social).

## ... qué debes saber tras el parto?, ¿qué permiso tengo?

- Tienes derecho a disfrutar del **permiso por maternidad** que tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión podrás distribuirlo a tu conveniencia siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En tu página web [www.comfia.net/cajagranada](http://www.comfia.net/cajagranada) puedes descargar el impreso “Modelo permiso maternidad”.

En el Artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores se recogen las características de la suspensión del contrato de trabajo por parto, adopción o acogimiento.

A continuación te indicamos parte de la casuística recogida en el citado artículo:

### Parto Prematuro u Hospitalización del Neonato

- En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.
- En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna

condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

### Maternidad Compartida

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá 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.

Si estás interesada en acogerte a la opción de compartir el permiso de maternidad deberás señalarlo previamente en la SOLICITUD DE PRESTACIÓN POR MATERNIDAD del INSS cumplimentando el apartado “Opción de la Prestación de Maternidad a favor del otro progenitor”



## Maternidad a Tiempo Parcial

La suspensión del contrato de trabajo recogida en este artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la trabajadora/trabajador. En caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las 6 semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

En tu página web [www.comfia.net/cajagranada](http://www.comfia.net/cajagranada) puedes descargar el impreso “Acuerdo Maternidad a Tiempo Parcial.”

## Fallecimiento de la madre o del hijo/a

- En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá 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.
- En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.
- Lo establecido en el caso de fallecimiento de hijo/a es igualmente de aplicación en los casos de alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días (24 semanas) de

vida fetal, con independencia de que el feto nazca vivo o muerto. (Art. 7. RD 1251/2001, de 16 noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo. )

### Adopción y Acogimiento

- En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.
- En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.
- En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

-En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

### Discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Si necesitas conocer la casuística completa de este artículo o tienes duda de algún punto, puedes consultar a tus delegadas y delegados en la Sección Sindical de **CC.OO.**

- Para las trabajadoras o trabajadores de CajaGRANADA **se amplía el descanso por maternidad vigente en cada momento en 14 días naturales.**

En el disfrute compartido del permiso por maternidad, la ampliación de los 14 días naturales será proporcional al tiempo de permiso efectivamente tomado por cada progenitor. (Acuerdo de Transposición. Comité de Relaciones laborales de 17.11.04).

El texto de este Acuerdo está en tu página [www.comfia.net/cajagranada](http://www.comfia.net/cajagranada).

- Tu pareja tendrá derecho a dos días por el nacimiento de vuestro hijo o hija. Cuando con tal motivo necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. (Estatuto de los Trabajadores, art. 37 b).

Si es empleado de CajaGRANADA el permiso será de cuatro días naturales por nacimiento de hijo/a o por adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores. Cuando, con tal motivo, el empleado necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 75 kilómetros, el plazo será de cinco días naturales. (Art. 3.b del Acuerdo sobre Jornada en CajaGRANADA). Solamente en caso de nacimientos el art. 38.1 b) del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros establece el permiso extraordinario con una duración de 3 días hábiles, ampliables con dos naturales si hubiera desplazamiento. Por tanto, podrá elegir la opción más beneficiosa, Acuerdo de Jornada o Convenio Colectivo, según el día de nacimiento de vuestro hijo o hija.

Como en el caso anterior el texto del Acuerdo de Jornada puedes consultarlo en tu página

[www.comfia.net/cajagranada](http://www.comfia.net/cajagranada).

- Tienes derecho a disponer de una hora de ausencia del trabajo en el caso de nacimiento prematuro o cuando el/la menor deba permanecer hospitalizado a continuación del parto. Este derecho podrá ser disfrutado tanto por el padre como por la madre. (Estatuto de los Trabajadores, art.

37.4bis y Acuerdo sobre Jornada en CajaGRANADA, punto 3.i)

- Tienes derecho a una **reducción de jornada hasta un máximo de dos horas**, con la disminución proporcional de salario, en el caso de nacimiento prematuro o **cuando el menor deba permanecer hospitalizado a continuación del parto**. La concreción horaria la decidirás tú. Este derecho podrá ser disfrutado tanto por el padre como por la madre. (Estatuto de los Trabajadores, arts. 37.4bis y 34.4.6)

### **... el otro progenitor puede disponer del permiso de paternidad?**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el Permiso de Paternidad para los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento.

La duración del permiso será de **13 días ininterrumpidos**, ampliables en parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

**Para nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan a partir de 1 de enero de 2009, la duración del permiso será de 20 días cuando el mismo se ocasione en una familia numerosa, la familia adquiera dicha condición con ese hecho o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. Igualmente se ampliará en 2 días más por cada hijo a partir del segundo en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple.**

La ley 9/2009 establece que en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. La entrada en vigor de esta ley será el 1 de enero de 2011.

En el supuesto de parto, la suspensión del contrato corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores a elección de los interesados; no obstante, cuando el permiso de maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El disfrute de este derecho podrá realizarse durante el período comprendido desde la finalización del permiso extraordinario por nacimiento de hijo, o resolución judicial en adopción o acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de dicha suspensión.

El trabajador que se acoja a este permiso deberá solicitar al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) la correspondiente prestación económica por paternidad. Esta prestación, al igual que la prestación por maternidad, se percibe en la modalidad de pago directo, es el INSS quien realiza el abono directamente. La Caja únicamente está obligada a complementar esta prestación en el caso de que la misma fuese inferior a tus retribuciones brutas.

El permiso de paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

En tu página web [www.comfia.net/cajagranada](http://www.comfia.net/cajagranada) puedes descargar los impresos “Solicitud paternidad” y el “Acuerdo paternidad a tiempo parcial”

### ... qué debo hacer en el Registro Civil?

- Tienes que **esperar 24 horas** tras el nacimiento para poder inscribir a tu hijo/a.
- **Inscribir el nacimiento en el Registro Civil** que te corresponda.
- **Documentación** a llevar al Registro:
  - **Libro de Familia**. En el caso de no estar casados y no disponer de libro de familia la gestión debería hacerla la madre y el padre para poder tramitar el libro de familia en el registro y hacer la inscripción del niño/a.
  - **Certificado de nacimiento** con los datos del niño/a y de su nacimiento facilitado por el centro sanitario a los padres (el registro se queda con este documento, por tanto si quieres copia recuerda hacerla antes).
  - **Boletín Estadístico de Parto** facilitado por el centro sanitario firmada por el/la médico colegiado/a y cumplimentado por los padres; algún Registro requiere el sello del centro sanitario junto a la firma del médico.

## ... cómo doy de alta a mi hijo o hija en la Seguridad Social?

- Para que tu hijo o hija se beneficie de las prestaciones de la Seguridad Social y de la Asistencia Sanitaria hay que presentar en la Agencia de la Tesorería General de la Seguridad Social, los siguientes documentos:
  - Libro de Familia con el recién nacido inscrito.
  - Cartilla/Tarjeta sanitaria del padre o de la madre.
  - D.N.I. del titular de la Cartilla/Tarjeta sanitaria.

### recuerda que...

Las niñas y niños andaluces con menos de un año tienen acceso gratuito a los medicamentos y productos sanitarios prescritos por su médico o pediatra, importe que será asumido por la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía.

Esta medida, pionera en España e incluida en el Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas, tiene como objetivo reforzar la protección de la salud en la primera infancia y ayudar a afrontar los gastos económicos derivados de la llegada de un nuevo hijo o hija.

Para acceder a esta nueva prestación los/las menores deberán ser identificados con la tarjeta sanitaria individual cuando acudan a la consulta con su médico de familia o pediatra. En caso de no disponer aún de la tarjeta, se puede utilizar el justificante de haberla solicitado o el documento de reconocimiento temporal del derecho a la asistencia sanitaria.



Las ciudadanas y ciudadanos tienen a su disposición el servicio telefónico Salud Responde (902 505 060) para resolver las dudas que pudieran surgirle sobre este nuevo derecho.

### **... cómo tramito los beneficios de Hacienda?**

La ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) regula dos tipos de deducciones fiscales de apoyo a las familias con hijos/as, la deducción por maternidad por hijos/as menores de 3 años de hasta 1.200 € anuales por cada uno de ellos y la deducción por nacimiento o adopción de hijos/as por importe único de 2.500 € por cada hijo/a nacido o adoptado en territorio español a partir del día 1 de julio de 2007. Las contribuyentes del IRPF con derecho a estas deducciones pueden solicitar el abono anticipado de las mismas.

- **La deducción por maternidad será de hasta 1.200 € anuales por cada hijo o hija menor de 3 años** y se calculará de forma proporcional al número de meses en que se cumplan de forma simultánea los requisitos, incluido el mes de nacimiento, y no computando el mes de cumplimiento de los 3 años, teniendo como límite para cada hijo/a el importe íntegro sin bonificaciones de las cotizaciones y cuotas totales a la Seguridad Social y Mutualidades devengadas en cada período impositivo con posterioridad al nacimiento o adopción.

Esta deducción se podrá hacer efectiva de dos maneras:

1. De forma anticipada, por cada uno de los meses en que

estén dados de alta y cotizando en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o Mutuality, con carácter general durante un mínimo de 15 días, mediante transferencia bancaria, la cantidad mensual y sin prorrateos de 100 € por cada hijo/a. Se utilizará para su solicitud el modelo 140.

Los contribuyentes con derecho al abono anticipado de la deducción por maternidad vendrán obligados a comunicar a la Administración tributaria las variaciones que afecten a su abono anticipado, así como cuando, por alguna causa o circunstancia sobrevenida, incumplan alguno de los requisitos para su percepción.

2. Aplicando la deducción en la declaración anual del IRPF. Cuando se perciba la deducción de forma anticipada no se minorará la cuota diferencial del impuesto.

- **La deducción por nacimiento o adopción se establece como un pago único de 2.500 € por cada nacimiento o adopción** que tenga lugar en territorio español con posterioridad a las cero horas del día 1 de julio de 2007. En los nacimientos o adopciones múltiples se originará el derecho a la percepción de 2.500 € por cada hijo/a o menor.

Para la solicitud de esta deducción existen dos procedimientos:

1. Cuando la beneficiaria que realice una actividad remunerada por la que esté dada de alta en la Seguridad Social o Mutuality solicite el pago anticipado de la

deducción por maternidad (modelo 140 para pedir el cobro de 100 € mensuales) solicitará simultáneamente el pago de la deducción de 2.500€ por nacimiento o adopción.

En el supuesto de no solicitar la deducción por nacimiento o adopción de forma anticipada, se practicará en la declaración del IRPF (cuando se perciba la deducción de forma anticipada no se minorará la cuota diferencial del impuesto) del periodo impositivo en el que se haya efectuado la inscripción del descendiente en el Registro Civil.

2. Cuando las contribuyentes con derecho a la deducción por nacimiento o adopción y que no tengan derecho a la deducción por maternidad o al abono anticipado de la misma, o que, teniendo derecho a este último, no lo hayan solicitado, la solicitud se realizará en el modelo 141.

Ambos modelos podrás descargarlos en tu página web: [www.comfia.net/cajagranada](http://www.comfia.net/cajagranada).

### recuerda que...

Podrás domiciliar el ingreso de estas deducciones en la primera libreta de tu bebé, la LIBRETA DOBLE G.

Para abrirla deberás presentar en cualquier sucursal de CajaGRANADA la siguiente documentación:

- Libro de Familia o Certificado de nacimiento del bebé.
- NIF del/la representante legal del menor.
- Para que tengas más tiempo para disfrutar de tu bebé, CajaGRANADA te puede tramitar el NIF de tu hijo/a.

## ...cómo doy de alta a mi hijo/a en CajaGRANADA?

Para comunicar los datos de tu hijo/a simplemente debes enviar fotocopia del Libro de Familia a la Dirección de Administración y Gestión de Recursos Humanos solicitando que se actualicen tus datos familiares.

- Si quieres que en el cálculo de las retenciones del IRPF se considere tu nueva situación familiar deberás cumplimentar y enviar el [Modelo 145 de Comunicación de datos al pagador](#) a la Dirección de Administración y Gestión de Recursos Humanos. Puedes encontrar este modelo en el Portal del Emplead@,
- Para el alta en la Caja de Servicios Sanitarios - si perteneces a ella – deberás comunicar el nacimiento y solicitar su inclusión como beneficiario/a mediante carta a la Secretaría de la [Caja de Servicios Sanitarios](#). Si la petición la realizas pasados 3 meses desde el nacimiento se aplicará un período de carencia de 6 meses para atender las prestaciones sanitarias. (Adjunta fotocopia de la página del Libro de Familia).
- Una carta a la Secretaría de la [Asociación Sagrada Familia](#) –si perteneces a ella- en igual sentido, a la que unirás una fotocopia de la página del Libro de Familia y el número de LIBRETA DOBLE G que hayas abierto a tu hijo/a. Desde la Asociación te abonarán en la misma un obsequio.
- Una carta a la Secretaría de la [Caja Solidaria](#) comunicando el nacimiento (puedes descargar el modelo de Alta del Portal del Emplead@ y usar ese impreso). Si no estás dada

de alta, este es el momento. Como sabes, la Caja Solidaria facilita la participación del personal en todas aquellas actividades de la Caja a realizar en horario extralaboral (formación, reuniones de trabajo,...); la Caja Solidaria ayuda a cubrir económicamente el cuidado a domicilio de menores para realizar las actividades antes citadas.

### recuerda que ...

- La **Caja de Servicios Sanitarios** establece una Asistencia por Maternidad definida como:  
“El Reembolso a realizar por los gastos de asistencia medica y/o quirúrgica del parto y puerperio será del 80% y no superará en su conjunto la cantidad de 2.000 € en caso de parto normal y de 2.500 € en caso de parto con cesárea. En las citadas cantidades se incluirán todos los gastos causados durante el ingreso: estancia de la gestante, consultas hospitalarias, pruebas diagnósticas, honorarios del tocólogo, matrona y ayudantes, anestesia y otros gastos hospitalarios de los contemplados por la Caja de Servicios Sanitarios”. Reglamento (versión 2006).
- El **Convenio Colectivo de Cajas de Ahorros** establece la **Ayuda de Guardería** a percibir por cada hijo/a menor de tres años, en tres pagos, correspondiendo el primero al año de nacimiento y el último al año en que cumpla dos años.  
El importe para el año 2009 es de 800 euros y se hará efectiva en la nómina del mes de septiembre. Si el nacimiento se produce después del mes de septiembre o no habías comunicado aún los datos de tu hija/o se abonará en

nómina tan pronto comuniqués tus nuevos datos familiares. CajaGRANADA ofrece la posibilidad de percibir la Ayuda de Guardería mediante la emisión de los cheques Educainfantil. Puedes consultar el procedimiento en la Circular 061/09.

### **... cuándo puedo tener el Título de Familia Numerosa?**

- Se entiende por familia numerosa la integrada por uno o dos ascendientes, con tres o más hijos o hijas, sean o no comunes, que dependan económicamente de los progenitores.

La legislación andaluza contempla además diversos supuestos de unidades familiares que se equiparan a Familia Numerosa, los delegados y delegadas de la Sección Sindical de **CC.OO.** podrán informarte si estás en alguno de ellos. (Ley 40/2003, 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas y Real Decreto 1621/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 40/2003 de 18 de noviembre de Protección a las Familias Numerosas).

La Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 establece en su Disposición Adicional Sexagésima cuarta, que el Gobierno debe dar cumplimiento a la disposición adicional septuagésima de la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008, llevando a cabo las oportunas modificaciones legales para que las

familias monoparentales con dos hijos a cargo tengan la consideración de familia numerosa.

La Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, establece en su Disposición Adicional Sexagésima Octava, que el Gobierno, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de esta Ley, dará cumplimiento a la disposición adicional septuagésima de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008 y a la disposición adicional sexagésima cuarta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, llevando a cabo las oportunas modificaciones legales para que las familias monoparentales con dos hijos a cargo, así como las familias con un cónyuge discapacitado y dos hijos a cargo, tengan la consideración de familia numerosa.

- La solicitud y los documentos que deban acompañarla se presentarán en la Delegación Provincial de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social o en el Ayuntamiento correspondiente a la residencia habitual del solicitante, así como en los Registros, oficinas de correos o en cualesquiera otros que establezcan las disposiciones vigentes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 38.4 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Puedes descargar la solicitud en tu página web: [www.comfia.net/cajagranada](http://www.comfia.net/cajagranada) (“solicitud familia numerosa”, en la misma página encontrarás la “declaración responsable de ingresos”)

- Documentación a presentar:
  - Original y fotocopia o fotocopia compulsada del D.N.I., N.I.E., o en su caso del pasaporte, en vigor, de la persona solicitante-titular, del cónyuge-cotitular, si lo hubiere y de todos los miembros de la unidad familiar con obligación legal de tenerlo.
  - Original y fotocopia o fotocopia compulsada del Libro de Familia.
  - Una declaración responsable de ingresos, debidamente cumplimentada, de todos los miembros de la unidad familiar mayores de 16 años.
  - Dos fotografías (6 x 8 cms aprox.), de los miembros de la unidad familiar con derecho a los beneficios, respaldadas con el nombre y apellidos de la persona solicitante-titular y grapadas, para evitar su extravío.

### **... qué ayudas existen a nivel autonómico?**

La Junta de Andalucía ha creado:

1. Ayudas económicas para las familias andaluzas que al nacer su tercero o sucesivo hijo/a tengan otro o más hijos menores de tres años.
2. Las ayudas económicas para familias andaluzas con hijos nacidos de partos múltiples.

Las ayudas económicas serán aplicables a las familias cuyos miembros estén empadronados en un Municipio de la Comunidad Autónoma de Andalucía.



Los requisitos puedes verlos en los Artículos 2, 4 y 6 de la Orden 6 de mayo de 2002 de la Consejería de Asuntos Sociales.

### **... existen más ayudas?**

La Asociación Andaluza de Partos Múltiples, **ANDAPAMU**, es una entidad sin ánimo de lucro que persigue conseguir ayudas para las familias de partos múltiples.

Por el pago de una pequeña cuota anual permite obtener descuentos en tiendas especializadas: pañales, alimentación infantil, ropa, etc.

Podrás obtener más información en su página web: [www.andapamu.org](http://www.andapamu.org)

### **... qué permisos tengo para la lactancia de mi bebé?**

La madre, por lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses, tendrá derecho a ausentarse una hora diaria del trabajo, **que podrá dividir en dos fracciones de media hora**, o bien, **por su voluntad**, reducir la jornada laboral en media hora al inicio o al final. El Estatuto de los Trabajadores establece que corresponde a la trabajadora concretar el horario de este permiso. Únicamente debe avisar a la empresa quince días antes de que reanude su jornada normal.

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

podrá disfrutarlo previa renuncia de la madre trabajadora por cuenta ajena al mismo.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. (Artículo 37.4 y 6 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral).

En CajaGRANADA este derecho puede ser cambiado por:

- Una reducción de jornada de media hora **al inicio o final de la misma hasta que el/la menor cumpla 9 meses.**  
(Art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, art. 38.1.g del Convenio Colectivo).
- Una reducción de jornada **de una hora** al inicio de la misma hasta que el/la menor cumpla 1 año.  
(Art. 3.i.a del Acuerdo sobre Jornada en CajaGRANADA).
- Una reducción de jornada **de media hora** al final de la misma hasta que el/la menor cumpla 9 meses.  
(Art. 3.i.b del Acuerdo sobre Jornada en CajaGRANADA).
- Una reducción de jornada de dos horas al inicio de la misma hasta que el/la menor cumpla 6 meses.  
(Art. 3.i.c del Acuerdo sobre Jornada en CajaGRANADA).
- Quince días laborables **como máximo** acumulables o no al permiso de maternidad. **Si esta opción no se disfruta al finalizar el período de ampliación establecido en CajaGRANADA para el permiso por maternidad (14 días naturales), los 15 días laborables se reducirán en proporción al tiempo transcurrido hasta su inicio.**  
(Art. 3.i.d del Acuerdo sobre Jornada en CajaGRANADA).

### ... perderé mis vacaciones anuales?

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres modificó el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores de modo que:

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, **se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.**

### ... qué otros permisos puedo tener?

- **Posibilidad de reducción de jornada:** Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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 aquélla. Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- **Excedencia por cuidado de hijos/as:** Tienes derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea

por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada y constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Durante esta excedencia se tiene derecho al cómputo de antigüedad y la reserva de plaza durante el primer año.

Recuerda que las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de un/una menor de ocho años se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. (Art. 180.3 de la Ley General de la Seguridad Social).

Igualmente, se considerará como período de cotización efectiva los dos primeros años del período de excedencia por cuidado de un/una menor de 3 años y a efectos de las prestaciones indicadas anteriormente. Este período es superior en el caso de familias numerosas. (Art. 180.1 de la Ley General de la Seguridad Social).

## CajaGRANADA contempla además ...

... la posibilidad de pedir **permisos extraordinarios no remunerados** para atender, entre otras circunstancias, a tu cónyuge o a familiares de primero y segundo grado, por causas de enfermedad o recuperación.

Las condiciones para poder disfrutar de estos permisos son las siguientes:

- a) Se podrá solicitar un único permiso no retribuido cada año.
- b) El período de disfrute no será retribuido y tendrá sus naturales repercusiones en las gratificaciones extraordinarias y en el período de vacaciones.
- c) Durante el período de disfrute se interrumpirá la antigüedad del empleado/a en la Caja.
- d) El período de disfrute será por un máximo de 6 meses, en cualquier caso, en un plazo de 4 años.
- e) Los permisos no retribuidos deberán solicitarse a Recursos Humanos, aportando certificados o documentos que motiven y justifiquen la petición.

En estos permisos no retribuidos, mientras duren los mismos y a petición tuya:

- a) Se abrirá un período de carencia tanto para la amortización como para los intereses de aquellos préstamos de que disfrute por su condición de empleado/a de la Caja. Una vez concluido el permiso, el capital del préstamo no pagado durante el período de carencia será satisfecho durante el plazo aún vigente de la operación, mediante el

cálculo de la nueva cuota que corresponda. Los intereses del periodo de carencia los abonará el prestatario en el mes siguiente al de la finalización del permiso sin sueldo.

b) Opcionalmente, el empleado/a que lo solicite podrá suscribir un "Convenio Especial" con la Seguridad Social, lo que le permitirá mantener la protección del Sistema de Seguridad Social así como de los derechos en curso de adquisición. Las personas que suscriban el convenio quedarán en situación de asimiladas al alta. La cotización la realizará el propio empleado/a y será a su cargo.