

# DOSSIER IGUALDAD MATERNIDAD/PATERNIDAD



## COMFIA-CANARIAS



Teléfonos: Tenerife 922 60 47 20  
Las Palmas 928 44 75 43

# INDICE

1. MATERNIDAD .....	Página 3
2. PATERNIDAD .....	Página 4
3. GESTIONES ADMINISTRATIVAS .....	Página 4
4. LACTANCIA .....	Página 6
5. EXCEDENCIAS .....	Página 7
6. REDUCCIÓN DE JORNADA .....	Página 7
7. OTROS PERMISOS DE CONCILIACION .....	Página 8

## 1. MATERNIDAD

### 1.1. Permisos

1.1.1. **Parto:** Un permiso de 16 semanas sin interrupción, ampliables a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. La distribución del periodo lo elige la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El permiso tendrá una duración de 18 semanas si es un nacimiento de un hijo/a con discapacidad.



### 1.1.2. Adopción o acogimiento:

- Para menores de 6 años: un permiso de 16 semanas sin interrupción, ampliables a dos semanas más en caso de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo a partir del segundo.
- A partir de 6 años o más: un permiso de 16 semanas sin interrupción en los casos de : menores discapacitados, menores con dificultades de inserción social y familiar acreditadas por los servicios sociales encargados.
- Adopción internacional: Si los padres deben desplazarse al país de origen del adoptado puede cogerse hasta 4 semanas de permiso antes de que se constituya la adopción.

1.1.3. **Fallecimiento:** En caso de fallecimiento de la madre, trabajase o no, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad del permiso o de la parte que reste de las 16 semanas desde la fecha del parto. En caso de fallecimiento del hijo/a la madre tendrá derecho a las 16 semanas de permiso íntegro.

1.1.4. **Ceder permiso:** La madre puede ceder al padre un máximo de 10 semanas de su permiso de maternidad a disfrutar a la vez de la madre o inmediatamente después. Es obligatorio que las 6 primeras semanas del permiso las disfrute la madre.

1.1.5. **Vacaciones:** Las vacaciones que no se hayan podido disfrutar por estar de baja maternal no se pierden.

1.1.6. **Revisiones médicas:** Existe un permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir a las revisiones prenatales y para la realización de los cursos de preparación al parto si no se pueden realizar fuera de la jornada laboral.

## 2. PATERNIDAD

### 2.1. Permisos

2.1.1. **Parto** : Un permiso de 13 días sin interrupción ampliable en 2 días por cada hijo a partir del segundo. Un permiso de 20 días si es una familia numerosa o el nacimiento hace que pasen a serlo o con un miembro con discapacidad. Se deben disfrutar después de los dos días de convenio.



2.1.2. **Nacimiento prematuro**: El padre tendrá derecho a ausentarse durante una hora del trabajo remunerada en caso de nacimiento prematuro o si el recién nacido queda hospitalizado tras el parto. También puede reducir hasta un máximo de dos horas la jornada de manera diaria dentro de la jornada de trabajo y con la disminución proporcional del salario.

## 3. GESTIONES ADMINISTRATIVAS

3.1. **Registro Civil**: Inscribir el nacimiento en el registro que te corresponda. La Ley del Registro Civil contempla la inscripción del nacimiento en la localidad donde residen los padres aunque no coincida con el que se produjo el nacimiento.



3.1.1. Hay que **esperar 24 horas** tras el nacimiento para inscribir al recién nacido, transcurrido éste, a la mayor brevedad posible. **En un plazo de 30 días** naturales en caso de fuerza mayor.

3.1.2. **Documentación a llevar al registro**:

3.1.2.1. Inscripción donde ha nacido:

a) **DNI de los padres y Libro de Familia**. (Original y fotocopia) En el caso de no estar casados y no disponer de libro de familia es probable que la gestión deba hacerla la madre y padre para poder tramitar el libro y la inscripción.

b) **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).

c) **Hoja estadística** facilitada por el centro sanitario y cumplimentada por los padres

3.1.2.2. Inscripción donde están empadronados los padres:

a) Los documentos anteriores.

- b) El certificado de empadronamiento de ambos progenitores, si en el DNI no consta el municipio donde se va a realizar la inscripción.
- c) Certificado de que no se ha inscrito en la localidad donde ha nacido a tramitarlo en la dirección del centro hospitalario antes de recibir el alta.
- d) El padre y la madre deben ir juntos al Registro

### 3.2. Seguridad Social

Deberás tramitar la solicitud de la prestación por maternidad de madres/padres que trabajan fuera del hogar y la inscripción de tu hijo en la Seguridad Social.



a) Se ha de solicitar el impreso de “**Solicitud prestación de maternidad, adopción o acogimiento**” que deberá cumplimentar una parte la empresa y otra los padres (link:<http://www.segsocial.es/prdi00/groups/public/documents/binario/113145.pdf> ).

b) Cuando los tramites en las oficinas de la Seguridad Social la prestación de tu maternidad, solicita en ese momento el **impreso para inscribir** a tu hijo/a en la Seguridad Social. Recuerda llevar la cartilla o tarjeta de la S.S., puedes afiliarlo tanto en la cartilla del padre como de la madre.

c) Deberás aportar toda la documentación que se solicita en la última página del impreso de la solicitud.

Al cabo de unos días **recibirás por correo** la resolución de la prestación de maternidad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales donde se especifica el importe a cobrar y fecha del vencimiento de la prestación.

### 3.3. Centro de atención primaria

Se debe pedir hora por teléfono al médico de cabecera que le corresponda a la madre para tramitar la baja maternal. Teléfonos 922 239 301 o 928 219 030, más económico que el 012. Aquí facilitarán el “informe de maternidad”, documento necesario para los trámites en la Seguridad Social.



#### Documentación necesaria:

- Datos de la madre: nombre/DNI/Domicilio/edad/número de afiliación a la S.S.
- Nombre de la empresa.
- Documento acreditativo del parto. Lo facilitará el ginecólogo.

- Una vez se ha dado de alta al hijo/a en la S.S. hay que volver al CAP (centro de atención primaria) con ese documento y el carnet de salud facilitado por el hospital para tramitar el alta en el CAP y la asignación de pediatra.

### 3.4. Fiscalidad

La Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) regula la deducción por maternidad por hijos/as menores de 3 años de hasta 1.200€ anuales por cada uno de ellos/as.

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.



Los contribuyentes del IRPF con derecho a esta deducción pueden solicitar el abono anticipado de las mismas. La solicitud se puede realizar por teléfono **901 200 345**, tener a mano la declaración de IRPF del año anterior (casilla 698), número de afiliación a la S.S. y cuenta de abono.

## 4. LACTANCIA

Según el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividirse en dos fracciones (media hora a la entrada y media a la salida).

La trabajadora podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada de media hora con la misma finalidad o acumular la hora de reducción en jornadas completas, siempre y cuando esté recogido en el convenio colectivo o en un acuerdo con el empresario. Como el ET no concreta el número de días que corresponderían si se acumulan, si se da la situación hay que consultar el convenio colectivo por si hubiera algo regulado en el mismo.



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

El permiso se puede disfrutar tanto en los supuestos de lactancia natural como artificial.

Según la Ley de Igualdad, la trabajadora o el trabajador tienen la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del periodo del disfrute del permiso de lactancia.

## 5. EXCEDENCIA

- La excedencia por **cuidado de hijos** tiene una duración máxima de **tres años** a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa, para los casos de adopción o acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales.

- La duración máxima de la excedencia por **cuidado de familiar**, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, es de **dos años**, salvo que se establezca una duración superior a través de la negociación colectiva.

- Puede solicitarse en cualquier momento hasta que el menor cumpla 3 años, y no necesariamente a partir del nacimiento del hijo. En caso de adopción, el plazo de 3 años comienza a contar desde la fecha de la resolución judicial o sentencia por la que se constituye la adopción o acogimiento.



- Cualquiera de los dos progenitores puede solicitar este tipo de excedencia independientemente de la situación laboral del otro progenitor.

- Se puede solicitar la excedencia por periodos inferiores a los 3 años y de forma fraccionada.

- Durante el primer año se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo. Durante el 2º y 3º año se tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. En caso de familia numerosa la reserva del puesto de trabajo es hasta los 15 meses si es familia numerosa de categoría general y 18 meses si es categoría especial.

- El periodo de excedencia computa a efectos de antigüedad. La empresa no tiene obligación de cotizar por el trabajador o trabajadora.

## 6. REDUCCIÓN DE JORNADA

El RD 16/2013 de fecha 21 de diciembre modifica el actual artículo 37.5 del ET:

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

Se tendrá derecho también si se tiene la guarda legal de un menor de 12 años hijos de la pareja de hecho que convivan con el trabajador. La persona con discapacidad física, psíquica o sensorial: padres, abuelos, hermanos, hijos o nietos de cualquier edad que no trabaje y no pueda valerse por sí mismo.

Queda ampliada pues la edad del menor a 12 años para ejercer la reducción de jornada.

## **7. OTROS PERMISOS DE CONCILIACION**

- "En caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad" el trabajador previo aviso y justificación tiene derecho a 2 días y en caso de necesitar desplazamiento serán 4 días.

- Reducción de la jornada de trabajo para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a cargo afectado por cáncer o por cualquier enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración. Conlleva la disminución proporcional del salario, pero se ve compensada por la percepción de un subsidio de la Seguridad Social de similar cuantía.

- 2º grado de consanguinidad o afinidad son: Hijos, nietos, padres, suegros, hermanos o cuñados.