

GUIA ROSA.

ESPECIAL PARA LA MUJER EMBARAZADA Y TRABAJARORA DE UNIPOST.



ELABORADA POR:

**LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL Y
PREVENCION DE RIESGOS LABORALES DE**

CGT-UNIPOST

**ESTA GUIA
HA SIDO ELABORADA POR
LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL DE CGT-
UNIPOST,
CON LA COLABORACION DE LA SECCION
ESTATAL DE CGT-UNIPOST
Y POR
LA CONFEDERACION DE TRANSPORTES DE
CGT**

Si estás leyendo esta guía, es porque estas embarazada...

En primer lugar, desde la Secretaria de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales de CGT-Unipost, queremos darte nuestra más sincera enhorabuena.

La intención de esta guía, no es otra que la de poder guiarte, y ayudarte durante todo el periodo de embarazo y maternidad, en todas esas dudas y burocracias que conlleva este periodo de tu vida, en la que tu principal dedicación debe ser tu misma, y la del futuro bebe, y no todos esos líos y complicaciones.

Con la presente guía, pretendemos acompañarte durante todo el periodo, e ir dándote pequeños consejos basados en nuestras experiencias propias o de familiares, pero evidentemente, no pretendemos ocupar el lugar de ningún profesional, que será ante todo al que deberás seguir estrictamente.

Pero es cierto, que en muchas ocasiones, estos profesionales, al no saber en qué consiste tu labor profesional, no alcanzan a las recomendaciones, que una mujer embarazada sabe que sufre a lo largo de una jornada en cualquier puesto de Unipost.

Aun así, tú misma debes saber que cualquier delegado de CGT de tu centro de trabajo, esta a tu disposición para solucionar cualquier tipo de duda o problema que te surja.

En caso de que no tengas delegados de CGT en tu centro de trabajo, puedes ponerte en contacto directamente con nuestra secretaria a través del correo electrónico: cgtunipostsaludlaboral@yahoo.es

Una vez más, te damos la enhorabuena, y deseamos que esta guía sea de tu agrado y te ayude durante tu embarazo.

Si consideras que la puedes mejorar en algo, no dudes en ponerte en contacto con nosotros, a si poder ayudar de la mejor manera posible a futuras mamás de Unipost.



Una vez hecha la presentación, comenzamos con las recomendaciones...

¿Cuándo se lo digo a la empresa?

Lo primero que tienes que hacer cuando te quedas embarazada es la de comunicárselo a la empresa.

No existe ninguna fecha exacta para que se lo comuniqués, pero has de saber, que en cuanto tu se lo comunicas a tu jefe, este lo hace al Servicio de Prevención de la empresa, y esta a su vez, comienza el protocolo de las embarazadas, indispensable para que tú puedas realizar tu trabajo en plenas condiciones de seguridad en tu estado.

Nosotros te recomendamos que lo hagas lo antes posible, que tus condiciones personales te lo permitan, y a su vez, te recomendamos que se lo comuniqués a tu delegado de CGT, para así poder ayudarte en caso de que lo necesites. Esto último claro, es absolutamente voluntario.

¿Y después que pasa?

Como te decimos, una vez comunicado a la empresa, esta inicia tu protocolo de embarazo, fundamental para desempeñar tu trabajo en plenas condiciones de seguridad, y posteriormente, gestionar tu futura prestación por riesgo durante el embarazo en el desempeño de tu labor profesional. Pero en lo referente a esto último, ya te explicamos un poco más adelante, (vamos paso por paso).

¿Qué cuidados debo tener durante mi embarazo?

Es importante cuidarse durante el embarazo para un buen desarrollo del mismo.

El aumento de sudoración recomienda al menos un baño o ducha diarias.

La piel tiende a researse más por lo que se recomienda la utilización de cremas hidratantes, si llevan factor de protección mejor, ya que habrá horas de exposición solar.

Durante el primer trimestre no debe variarse la alimentación, pero se recomiendan 5 comidas al día, es recomendable la ingesta de fruta ya que contiene numerosas vitaminas y ayuda a mantenerse hidratada. El agua es muy importante y debe aumentarse la cantidad tomada.

Es recomendable la práctica de ejercicio moderado y adecuado a las circunstancias (caminar, natación, yoga...)

1- Si tu puesto de trabajo está en **oficina o clasificación**:

- Cuidado con las escaleras.
- Si no llegas a coger algún objeto alto pide ayuda.
- Pide una mesa que se adecue a tus necesidades, si tienes que estar muchas horas de pie (clasificación) solicita una banqueta alta.
- Camina unos minutos cada hora, evita estar en la misma postura todo el tiempo, evitaras que se te carguen las piernas.
- Evita levantar pesos, solicita ayuda.
- Cambia de postura y realiza estiramientos.
- Evita posturas forzadas.
- Hidrátate, bebe mucha agua.
- Solicita ayudas ergonómicas que te ayuden a sobrellevar mejor las posturas (reposapiés por ejemplo).

2- Si tu puesto de trabajo es en **reparto**:

- Cuidado con las escaleras, no corras.
- Pide que tu mesa de trabajo se adecue a tus necesidades.
- Evita levantar pesos, solicita ayuda.
- No cargues el carro en exceso, sobre todo si tienes que desplazarte en transporte público, si vas acompañada pide que te ayuden a subir y bajar el carro del mismo.
- Haz paquetes pequeños que no pesen.
- Realiza estiramientos antes y después del reparto.
- Hidrátate, bebe mucho líquido.
- Protégete del sol (cremas solares, gorras...)
- Evita temperaturas extremas.
- Recuerda que las dimensiones de tu cuerpo varían, ten cuidado con los golpes en la tripita con el asa del carro, y también el centro de gravedad se ve alterado, tenlo en cuenta para evitar caídas.

- Aunque parezca algo banal no lo es, tendrás mas ganas de orinar de lo normal, planifica aseos en tu zona de reparto.

SEÑALES DE ALERTA

- ⌚ Dolor de espalda o pelvis.
- ⌚ Fatiga excesiva.
- ⌚ Mareos o sensación de desmayo.
- ⌚ Falta de aire.
- ⌚ Hemorragia vaginal.
- ⌚ Dificultad para caminar.
- ⌚ Contracciones.
- ⌚ Perdida de líquido por la vagina.
- ⌚ Palpitaciones cardiacas o pulso acelerado.



Si sientes cualquiera de estos síntomas durante la jornada laboral para inmediatamente, avisa a tu responsable y acude a tu médico o comadrona.

¿Cuál es el protocolo con la mutua y cuando comienza?

Resultaría conveniente comenzar el proceso tres o cuatro semanas antes de la fecha requerida por si surgiese algún problema con el papeleo.

En este caso es la propia empresa la que se encarga de la gestión, pero no está de más que seas tú la que estés pendiente de la correcta gestión, o a través de tu delegado de CGT, para evitar que tu prestación no se vaya de la fecha correcta.

Según el protocolo establecido entre la empresa y la mutua se analizaron todos los puestos estableciéndose las siguientes semanas de riesgo.

- ⌚ Puestos en administración, semana 37.

- ⌚ Puestos de clasificación, semana 22 por bipedestación, en el caso de que la empleada tuviera que levantar pesos de más de 10 kg y no se le pudiera cambiar de puesto se estudiaría su caso de manera particular.
- ⌚ Puestos de reparto, semana 18.

La trabajadora debe llevar a la empresa un papel comunicando su situación de embarazo y un certificado médico (P10) en el que figure la semana de embarazo en la que se encuentra y la fecha en la que se calcula que dará a luz. Es conveniente que lleve dos copias, una para la empresa y otra para que se la firmen como recibí.

La empresa le entregara dos documentos, un certificado de cotizaciones y una declaración de que no es posible cambiar de puesto.

Una vez se tengan los papeles, debe acudir al centro de la MUTUA con los siguientes documentos:

- ⌚ El certificado de cotizaciones (entregado por la empresa).
- ⌚ La declaración de que no se le puede cambiar de puesto (entregado por la empresa).
- ⌚ El P10, importante que figure la fecha prevista.
- ⌚ Fotocopia de la última nómina.
- ⌚ D.N.I.
- ⌚ En caso de que se dé una situación de ERTE de suspensión se debe llevar también un certificado de la empresa en el que figure que está en situación de ERTE y la fecha de incorporación al puesto del trabajo, esto es para que no haya que trabajar ningún día si ya has pasado el plazo y te lo debe de facilitar la empresa.

Es posible que toda esta documentación la remita la empresa directamente a la mutua y te evite el viaje.

Se debe seguir trabajando hasta que la mutua reconozca el riesgo.

Con toda la documentación requerida el tribunal médico de la mutua pasa a valorar el caso dando resolución como mucho en tres o cuatro días, la trabajadora recibirá una carta en su domicilio comunicando cuando empieza la suspensión, la empresa tarda más en recibir la resolución.

Durante el tiempo en el que la mutua abona la prestación a la trabajadora, la empresa deberá seguir cotizando por ella y será la mutua la que efectúe la correspondiente retención de la cuota obrera.

- ⌚ La prestación será abonada a partir del segundo día hábil de cada mes.
- ⌚ Cobraras más de lo que percibes en tu nomina habitual ya que cobraras las pagas prorrateadas. Esto también lo debes tener en cuenta a tu incorporación a la empresa, ya que luego cobraras menos paga extra de lo habitual.
- ⌚ La prestación se suspenderá 15 días antes de la fecha probable de parto, con la regularización de los días pendientes, una vez se acredite la fecha cuando nazca el bebe, un familiar o amigo puede llevar a la mutua el certificado de nacimiento y esta le realizara el pago de los días del mes correspondientes mediante un cheque.
- ⌚ Cualquier circunstancia que implique la suspensión de esta prestación deberá ser comunicada por la trabajadora / empresa a la mutua:
 - ⌚ Finalización del contrato o baja en la RETA (régimen especial de trabajadores autónomos.).
 - ⌚ Interrupción del embarazo.
 - ⌚ Inicio del descanso por maternidad.
 - ⌚ Reincorporación al trabajo anterior o a otro compatible.

¿Qué obligaciones tengo mientras cobro la prestación?

Principalmente la de cuidarte. Tienes que tener en cuenta que la prestación **no es una baja**, con lo que tú puedes hacer lo que te dé la gana, es decir, tú puedes estar en horario de trabajo en un centro comercial, paseando, o incluso de viaje sin ningún temor a que te vea algún jefe y estés cometiendo algún a irregularidad.

¿Qué es el riesgo durante el embarazo y situación protegida?

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte posible.

No se considerará situación protegida 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 o actividad desempeñados. En este caso, la mutua no lo gestionara, tiene que ser derivado a la Seguridad Social, y bajo ningún concepto se puede coger el alta en la Seguridad Social para pasar

a la baja por riesgo de la MUTUA, se debe continuar hasta el final del embarazo con la Seguridad Social, ya que supone un delito de fraude.

¿Quién se beneficia y cuáles son los requisitos?

Las trabajadoras por cuenta ajena en situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, siempre que estén afiliadas y de alta en la Seguridad Social, con pleno derecho, aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones.

¿Qué base reguladora se aplica?

La prestación consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.

La base reguladora se obtiene por adición de dos sumandos

- a) Base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior al de la fecha en que se inicie la suspensión del contrato, sin horas extraordinarias, dividida por el número de días a que corresponda dicha cotización.
- b) La cotización por horas extraordinarias del año natural anterior, dividida entre 365.

En los casos de pluriempleo, cuando la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo se declare en todas las actividades que realice simultáneamente la trabajadora, para la determinación de la base reguladora del subsidio se computaran todas sus bases de cotización en las distintas empresas, siendo de aplicación el tope máximo establecido a efectos de cotización.

Si no se realizase la suspensión del contrato de trabajo en todas las actividades en el cálculo de la base reguladora solo se tomaran las bases de cotización correspondientes a las empresas que se produce la suspensión del contrato de trabajo, aplicando, a estos efectos, el límite que corresponda a la fracción o fracciones del tope máximo que aquellas tengan asignado.

Cuando se trate de trabajadoras para la formación, la base reguladora será equivalente al 75% de la base mínima de cotización vigente.

¿Hasta cuándo dura o se extingue el derecho?

El derecho al subsidio nace el mismo días que se inicie la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo que será posterior a la emisión de la certificación medica de riesgo por la entidad gestora (INSS) o colaboradora (MUTUA).

Se abonará durante el periodo de suspensión o permiso necesario para la protección de la salud de la trabajadora y la del feto.

El derecho al subsidio se extingue por:

- . Suspensión del contrato de trabajo por maternidad.
- . Reincorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
- . Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.
- . Interrupción del embarazo.
- . Fallecimiento de la beneficiaria.

¿Pueden denegar, anular o suspender el derecho?

- . El reconocimiento del derecho corresponde a la mutua con la que tenga concertada la empresa la cobertura de las contingencias comunes.
- . La entidad gestora competente podrá declarar la responsabilidad empresarial en orden a las prestaciones, así como la entidad que, en su caso, deba anticiparlas.
- . El derecho al subsidio puede ser denegado, anulado o suspendido cuando la beneficiaria actúe fraudulentamente para obtener o conservar el subsidio o cuando realice cualquier trabajo o actividad, ya sea por cuenta propia o ajena, excepto en aquellas actividades que la trabajadora viniera desempeñando con anterioridad o pudiera comenzar a desempeñar y no implique riesgo durante el embarazo.
- . La trabajadora y la empresa estarán obligadas a comunicar a la entidad gestora o colaboradora cualquier circunstancia que implique la suspensión o extinción del derecho al subsidio.

¿Quién me paga y cuando?

La gestión y el pago corresponden a la mutua.

El pago del subsidio se realizara por mensualidades vencidas.

La entidad gestora procederá, en el momento de hacer efectivo el pago del subsidio, a deducir del importe del mismo la parte de las cotizaciones a la Seguridad Social que corresponda a la trabajadora, para su ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social.

En el caso de que la entidad gestora o colaboradora considere que no se produce la situación de riesgo durante el embarazo denegara la expedición de

la certificación médica comunicando a la trabajadora que no cabe iniciar el procedimiento dirigido a la obtención de la correspondiente prestación.

La expedición de este certificado, si procede, será de tramitación preferente que constara de original y dos copias, se entregara a la trabajadora el original y una copia con destino a la empresa, la otra copia quedara en poder del servicio médico.

La entidad gestora de la provincia en que tenga su domicilio la interesada dictara resolución expresa y la notificara a la interesada en un plazo de 30 días.

Cuando se produzcan contradicciones en las declaraciones y certificaciones presentadas con la solicitud, se podrá solicitar informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el cual deberá ser emitido en el plazo de 15 días, transcurrido el cual se podrá adoptar la correspondiente resolución sin tener en cuenta el citado informe.



YA SOY MAMA!!!

¿Y ahora que tengo que hacer?

Lo primero, y una vez más...ENHORABUENA!

Lo primero que necesitas es un informe de maternidad. Dependiendo del hospital donde des a luz, te lo pueden dar ellos directamente, o puede que te deriven a tu médico de cabecera, si es así, pide cita en cuanto salgas del hospital, ya que este documento es necesario para la empresa, el cual tendrás que llevar tu, o un familiar.

¿Qué es el informe de maternidad?

El facultativo del Servicio Público de Salud que atiende a la trabajadora expedirá un informe de maternidad en el que se certifique la fecha del parto.

El informe constara de un original y tres copias:

- 🕒 El original se entregara a la trabajadora junto con una copia para que la presente en la empresa en el plazo de 7 días.

- ⌚ Otra copia se tramitara a la Inspección de Servicios Sanitarios.
- ⌚ La última copia quedara en poder del facultativo.

Cuando la trabajadora se encontrase en situación de incapacidad temporal iniciada antes del parto, el facultativo deberá extender simultáneamente un parte de alta médica por inicio de la situación de maternidad. El Servicio Público de Salud remitirá a la entidad gestora el informe de maternidad y el parte de alta médica en el plazo de 5 días naturales siguientes al de su expedición.

¿Cómo informo a la mutua?

En este caso no vale con una llamada telefónica, con lo que tendrás que personalizar tu o un familiar en la mutua, y a ellos les tienes que llevar la documentación que te aporten en la empresa, y el papel amarillo que te facilitan en el hospital a tu salida en el que especifican los detalles de tu bebe.



¿Cómo registro a mi bebe?

Esto lo puedes hacer tu o un familiar, y es tan sencillo como acudir al registro que te corresponda con el libro de familia y con la hoja amarilla del hospital, y rellenar un formulario que allí te entregan.

¿Tengo algo más que hacer?

Si, al ser mujer trabajadora, si lo deseas puedes cobrar los 100 euros por hijo.

Esto lo tienes que solicitar en hacienda y si ya lo has solicitado con anterioridad no hace falta rellenar nada, lo puedes hacer por teléfono.

¿En qué consiste esa ayuda?

La deducción por maternidad será de hasta 1.200€ anuales por hijo 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 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 Mutualidad, con carácter general durante un mínimo de 15 días,

mediante transferencia bancaria, la cantidad mensual y sin prorrateos de 100 € por cada hijo. 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.

Cuando el beneficiario que realice una actividad remunerada por la que esté dado de alta en la Seguridad Social o Mutualidad, podrá solicitar el pago anticipado de la deducción por maternidad mediante la presentación del modelo 140 para pedir el cobro de 100€ mensuales o en su caso, el importe de las cotizaciones y cuotas totales a la Seguridad Social y Mutualidades devengadas en cada período impositivo posterior al nacimiento, adopción o acogimiento. A estos efectos, se computarán las cotizaciones y cuotas correspondientes a los meses en que el descendiente genere derecho a deducción y en los que se cumplan todos los requisitos para la aplicación de la misma.

La deducción por maternidad minorará la cuota diferencial del IRPF, con independencia de que resulte positiva o negativa. Asimismo, cuando el importe de la deducción por maternidad no se corresponda, en más o en menos, con el de su abono anticipado, deberá procederse a efectuar la correspondiente regularización en la declaración del IRPF mediante la cumplimentación de las dos casillas correspondientes: importe de la deducción e importe del abono anticipado correspondiente al período impositivo que se está declarando.



¿Y ahora?

Pues lo que te queda es arreglar la prestación por maternidad.

Una vez que se da a luz se pasa a cobrar la prestación de maternidad por medio de la Seguridad Social.

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, en caso de parto múltiple se reconocerá un subsidio especial por cada hijo a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero durante el período de seis semanas inmediatamente posteriores al parto.

La duración del periodo de descanso (baja) es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en caso de parto múltiple, discapacidad u hospitalización del recién nacido, si supera los 7 días de ingreso.

Cuando ambos progenitores trabajéis, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, la madre puede optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

Si se reúnen todos los requisitos, salvo el periodo de cotización, la duración del subsidio no contributivo para la trabajadora será de 42 días naturales a partir del día del parto, que se incrementaran en 14 días naturales en todos los casos de nacimiento de hijo:

- ⌚ En una familia numerosa.
- ⌚ En una familia monoparental.
- ⌚ Parto múltiple
- ⌚ Cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65%.

El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando ocurren dos o más circunstancias de las señaladas.

¿Cuáles son los requisitos?

- ⌚ Estar afiliada y en alta en la Seguridad Social.
- ⌚ Tener cubierto un periodo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del parto o al inicio del descanso o, alternativamente 360 días cotizados a lo largo de la vida laboral.

No obstante, este periodo mínimo es gradual, según la edad:

- ⌚ Para las menores de 21 no se exige un periodo mínimo.
- ⌚ Una vez cumplidos los 21 y siendo menor de 26; 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del descanso o alternativamente 180 días cotizados.

El derecho al subsidio puede ser denegado, anulado o suspendido cuando:

- ⌚ La trabajadora actúe fraudulentamente.

- ⌚ La trabajadora trabaje durante los periodos de descanso, salvo si se trata de la percepción de un subsidio por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial o por los empleos que no dan lugar a subsidio.
- ⌚ Concluyan los plazos máximos de duración.
- ⌚ Por la reincorporación voluntaria al trabajo, en caso de parto, la madre no podrá reincorporarse al trabajo hasta que hayan transcurrido 6 semanas (descanso obligatorio).
- ⌚ Por fallecimiento.
- ⌚ Por adquirir el beneficiario la condición de pensionista de jubilación o incapacidad permanente.

La gestión de la prestación corresponde al INSS, la entidad gestora abonara directamente el subsidio a cada beneficiario efectuando el pago por periodos vencidos.

El subsidio especial (múltiple) se abonara en un solo pago al termino de las 6 semanas posteriores al parto.

En el momento de hacer efectivo el subsidio, se deducirá del importe del mismo:

- ⌚ La retención del IRPF.
- ⌚ La cuantía a que asciende la suma de las aportaciones del trabajador relativas a las cotizaciones a la Seguridad Social, desempleo y formación profesional que procedan, en su caso, para su ingreso en la TGSS. El empresario vendrá obligado a ingresar únicamente las aportaciones a su cargo correspondientes a la cotización a la SS y por los demás conceptos de recaudación conjunta que en su caso procedan.

La solicitud se formulara en los modelos normalizados y deberá contener los datos y circunstancias que establece el art.70 de la ley 30/1992, del 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Publicas y del Procedimiento Administrativo Común. Expresamente deberá contener el motivo de la misma, la fecha de inicio y la distribución prevista del periodo de descanso de cada uno de los beneficiarios, así como los datos relativos a la empresa.

¿Y la resolución?

El director provincial de la entidad gestora donde se haya presentado la solicitud dictara resolución expresa y lo notificara a la interesada en el plazo de 30 días, contados desde la recepción de la solicitud de la interesada.

No obstante, el subsidio podrá reconocerse mediante resolución provisional con la última base de cotización que conste en las bases de datos corporativas del sistema. Si la base de cotización del mes anterior al inicio del descanso fuese diferente a la utilizada en la resolución provisional, se recalculara la prestación y se emitirá resolución definitiva en un plazo de 3 meses desde su emisión. Excepcionalmente en los supuestos que hubiera iniciado la actividad en la empresa en un mes anterior al del hecho causante, será necesario presentar un certificado de la empresa correspondiente a la base de cotización que será la que se considere a efectos del cálculo.

¿Qué documentos necesito para tramitar la prestación?

- 🕒 D.N.I. / PASAPORTE-NIE.
- 🕒 Certificado de la empresa informando de la situación del trabajador, la fecha de inicio del descanso por maternidad y otros datos de cotización.
- 🕒 Justificante del pago de cotizaciones de los últimos dos meses, para trabajadores obligados al ingreso de las cuotas. En este caso se encarga la mutua de facilitarte un documento que tienes que entregar en la Seguridad Social. Si no te lo ponen ellos, estaría bien que solicitaras que te apunten la base de cotización ya que es un dato que necesitaras en la solicitud de la prestación por maternidad.

1- Por nacimiento.

El informe de maternidad expedido por el correspondiente Servicio Público de Salud.

El libro de familia, o en su defecto, certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil.

Si la madre cede parte del descanso al otro progenitor se debe presentar cumplimentada la hoja número 5 del formulario.

2- Por adopción, acogimiento o tutela.

La resolución judicial por la que se constituye la adopción o tutela, o bien, la resolución administrativa o judicial por la que se concede el acogimiento familiar.

Cuando se trate de menores de 6 años, si los menores son discapacitados, deberán presentar certificación del Instituto de Mayores y Servicio Sociales u órgano competente de la comunidad autónoma

respectiva, acreditativa de que el menor presenta un grado de discapacidad igual o superior al 33% o certificación acreditativa de que por circunstancias personales o por provenir del extranjero tiene especiales dificultades de inserción social o familiar

Libro de familia o, en su defecto, certificación de la inscripción del hijo o hijos en el registro civil.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos.

3- Adopción o acogimiento internacional.

Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se aportara la documentación emitida por el órgano competente de la Comunidad Autónoma, en la que se justifique el inicio de los trámites.

Adopción constituida en un estado extranjero e inscrita en la oficina consular española: justificante de la inscripción registral o el documento en que se acredite la constitución de la adopción y su registro.

Adopción y tutela con la finalidad de adopción, constituida en un estado extranjero no inscrita en España:

- ⌚ Resolución administrativa o judicial.
- ⌚ Visado a favor del menor expedido por la oficina consular española.
- ⌚ Certificado de idoneidad del adoptante expedido por la autoridad competente española.
- ⌚ Documento en el que el solicitante se acredite haber iniciado los trámites conducentes a la constitución en España de la adopción o, en su caso, a la inscripción de la adopción en el Registro Civil.

¿Qué otra documentación me pueden requerir?

- 1- En caso de discapacidad / dependencia de los solicitantes y los hijos: certificado de discapacidad, con reconocimiento del grado igual o superior al 33%.
- 2- En caso de familias numerosas: título de familia numerosa o justificante de haberlo solicitado.
- 3- La familia monoparental quedara acreditada si consta en el libro de familia un solo progenitor, si constan dos, se aportara la partida de

defunción o la resolución judicial en la que se declare el abandono de la familia del otro progenitor.

- 4- En caso de internamiento hospitalario del recién nacido, que dé lugar a la ampliación del periodo de descanso, documento expedido por el centro de hospitalario acreditativo de dicha hospitalización, en el que se especifiquen las circunstancias que, afectando al recién nacido, determinan dicho internamiento, así como las fechas de su inicio y de su finalización.
- 5- En caso de disfrute del descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, documento que acredite el acuerdo empresario – trabajador sobre disfrute del descanso por maternidad en régimen de jornada parcial.
- 6- Los trabajadores fijos discontinuos que no perciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo: documento en el que se acredite esta condición para los nacimientos, adopciones o acogimientos producidos en el periodo entre campañas sin perjuicio del devengo de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad.
- 7- Si se está percibiendo una prestación (incapacidad temporal o riesgo durante el embarazo) en pago directo de una mutua se aportara un certificado de la entidad colaboradora con indicación del cálculo de la base reguladora y la fecha de finalización del subsidio.

¿Cuándo termine mi permiso por maternidad, que tengo que hacer?

Una vez finalizada la maternidad, te tienes que incorporar a tu puesto de trabajo. Si te han quedado vacaciones pendientes de disfrutar, lo más normal es que te las empalmen a la maternidad.



¿Qué pasa con la lactancia de mi bebe?

- Para disfrutar del permiso de lactancia sin acumular no se necesita la autorización de la empresa porque es un derecho directo que da el Estatuto de los Trabajadores art. 37.4, lo único que es necesario es una comunicación escrita.
- La empleada debe acreditar mensualmente la lactancia natural mediante el correspondiente informe del pediatra, en caso de que te lo solicite la empresa.

- Para la lactancia del menor hasta que este cumpla 9 meses, la trabajadora tendrá derecho a una hora y media de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementara proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- Por convenio este derecho se puede sustituir por una reducción de jornada de 45 minutos, durante los 9 meses, así mismo podrá sustituirse por 6 días de permiso retribuido. Estos 6 días, no en todos los casos tienen que ser justo al finalizar la maternidad. Hay en muchos centros que te dan la facilidad de cogerlos dentro del mismo año cuando a ti te vengán bien, algo que está muy bien porque es posible que necesites días para cuidar de tu bebe o acompañarlo a revisiones sin necesidad de utilizar exclusivamente las horas de medico que te pertenecen. Eso sí, al no venir nada especificado en nuestro convenio dependerá de una negociación con tu jefe y de su buena fe. En caso de que te interese y tengas problemas ponte en contacto con CGT
- Es la trabajadora quien tiene la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso.
- Se pueden disfrutar de forma simultánea el permiso de lactancia y la reducción de jornada por cuidado de hijos.

¿Me pueden despedir cuando me incorpore?

No existe ninguna legislación al respecto, pero si hay muchos antecedentes jurídicos favorables a la mujer en este respecto.

En el caso de que la empresa se vea inmersa en un ERE, no hay mucho que hacer, pero a la mínima sospecha, si esto sucede, de que tu despido no sea correcto, te recomendamos, o bien que lo denuncies directamente en los juzgados de lo social, (donde te asignaran abogado de oficio de no tener) o que te pongas en contacto con la Secretaria Jurídica de CGT-Unipost en el correo electrónico cgtunipostjuridica@yahoo.es donde te podremos asesorar.

¿Tengo derecho a solicitar excedencia?

Dicho derecho se encuentra regulado por el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los empleados tienen derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado del hijo, a contar desde la fecha de nacimiento, no es obligatorio solicitarla inmediatamente después del nacimiento. La ley solo establece un máximo de 3 años por lo cual se puede solicitar en periodos de menor duración.

Si, por ejemplo, la excedencia tiene duración de un año se puede solicitar una prórroga para seguir disfrutando o bien otro año o bien hasta que el hijo cumpla 3 años.

El primer año de reserva del puesto de trabajo se cuenta a partir del inicio de la excedencia, al término de esta la empleada se puede reincorporar a su mismo puesto de trabajo, no es necesario avisar con antelación de la reincorporación, bastando que se solicite el reingreso en cualquier momento anterior a la finalización de la misma.

Una vez que se ha comunicado la solicitud a la empresa, esta debe dar de baja a la trabajadora en la Seguridad Social con un plazo de 15 días, sin ser de obligatoriedad seguir cotizando.

Los dos primeros años de excedencia son considerados como cotización efectiva para causar derecho a las prestaciones con una duración de 30 meses si la unidad familiar del menor por el que se solicita la excedencia es una familia numerosa de categoría general y de 36 meses en caso de que fuera una familia numerosa de categoría especial.

¿Puedo pedir una reducción de jornada?

Dicho derecho se encuentra regulado por el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Se concede a aquella persona que por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo hijos menores de 8 años o hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñen una actividad retribuida.

La duración máxima del permiso es hasta que el hijo cumpla 8 años de edad.

Por ley, la reducción de la jornada tiene que ser como mínimo de 1/8 y como máximo la mitad de la jornada.

El sueldo se reduce de forma proporcional a la reducción, esta afecta tanto al sueldo base como a los complementos figurados en nómina, incluidos los cotizados a la seguridad social.

Durante los dos primeros años de reducción la empresa tiene que mantener la misma cotización que si se hubiera trabajado a jornada completa (100%)

La duración del periodo y el horario establecido lo decide la empleada no la empresa, no hay ningún plazo por ley que exija comunicar la solicitud, por lo que se puede solicitar en cualquier momento dentro del periodo de disfrute. Una vez finalizado el periodo de disfrute o si la interesada quiere reincorporarse antes se debe comunicar a la empresa con un preaviso de 15 días, indicando la fecha en la que se reincorporara a la jornada normal de trabajo.

COMUNICACIÓN DE EMBARAZO

(Nombre y apellidos).....,

con DNI, comunico mediante el presente escrito, mi situación de embarazo a la empresa, para que se adopten las medidas necesarias.

En....., ade de 2013.

EMPRESA

TRABAJADORA

SOLICITUD DE REDUCCION DE JORNADA LABORAL

EN.....A.....DE.....DE 20.....

NOMBRE:

DIRECCION:

UNIPOST S.A.

DIRECCION DEL CENTRO:

Don/doñacon
D.N.I.....trabajador/a de su empresa, con la categoría de
..... y con domicilio a efectos de notificación
en la dirección anteriormente citada

COMUNICA

En virtud del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres solicita de ustedes una reducción de jornada por razón de guarda legal de hijo/a menor de 8 años.

Por tanto, la citada reducción se iniciara el día..... dede
20....., fecha de mi reincorporación al trabajo por baja maternal, y tendrá una duración
de meses, pudiendo ser prorrogada hasta que mi hijo/a cumpla los 8 años,
quedara distribuida de la siguiente manera: de lunes a viernes en horario de
.....
.....
.....

A la espera de una respuesta por escrito en 15 días de la aceptación de la reducción de jornada

Reciba un cordial saludo.

SOLICITUD REDUCCION DE JORNADA

ATT/ RRHH

En.....a.....de.....del 20.....

Doña.....con D.N.I.

Trabajadora de Unipost S.A.

COMUNICO

En virtud del art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, vengo a solicitar una excedencia voluntaria por cuidado de un hijo menor de 3 años, nacido elde.....de 20.....

La excedencia se iniciara el.....de.....del 20..... Y finalizara el.....de.....de 20.....pudiendo ser prorrogada hasta que mi hijo cumpla los 3 años de edad.

Así lo comunico para que conste con un preaviso de.....días, entendiendo que si en un plazo de 7 días la empresa no manifiesta ninguna resolución en contrario comenzare a disfrutar dicho derecho en los términos anteriormente señalados.

NOMBRE Y APELLIDOS

.....

D.N.I.

FIRMA

RECIBI: EMPRESA

FECHA Y FIRMA

SOLICITUD PARA LA LACTANCIA

ATT/ RRHH

En.....a.....de.....de20.....

Doña..... Con D.N.I. trabajadora de la empresa Unipost S.A.

COMUNICO

Que hare uso del periodo de lactancia que legalmente me corresponde en la modalidad de disfrute acumulado en jornadas completas de conformidad con lo establecido en el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La fecha del comienzo del mismo es el día... De.....del 20....Inmediatamente después de la terminación del **(permiso de maternidad o periodo de vacaciones)** y la duración del mismo.....días como establece el convenio, transcurridos los cuales me reincorporare a mi puesto de trabajo el día..... de.....de20.....

Así lo comunico para que conste con un preaviso dedías entendiendo que si en el plazo de 7 días la empresa no manifiesta ninguna resolución en contrario comenzare a disfrutar el permiso de lactancia en los términos anteriormente señalados,

NOMBRE Y APELLIDOS:

RECIBI: EMPRESA

.....

FECHA Y FIRMA

D.N.I.

FIRMA

SOLICITUD LACTANCIA CON REDUCCION DE JORNADA

ATT/ RRHH

En.....a.....de.....del 20....

Doña.....con D.N.I.

Trabajadora de la empresa Unipost S.A.

COMUNICO

En virtud a lo dispuesto en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores mi decisión de hacer uso del periodo de lactancia en la modalidad de reducción de jornada en..... de la misma.

La fecha de comienzo es el día.....de.....de 20.... Inmediatamente después de la finalización del **(permiso de maternidad o periodo de vacaciones)**. La jornada laboral quedaría de a reincorporándome a mi puesto elde.....de 20....

Así lo comunico para que conste con un preaviso de..... Días entendiendo que si en un plazo de 7 días la empresa no manifiesta ninguna resolución en contrario comenzare a disfrutar el permiso de lactancia en los términos anteriormente señalados.

NOMBRE Y APELLIDOS

RECIBI: EMPRESA

.....

FECHA Y FIRMA

D.N.I.

FIRMA

Como puedes comprobar, te hemos adjuntado una serie de documentos que te pueden ser muy útiles a la hora de comunicarte con la empresa y solicitar todo aquello que necesites. Te recomendamos que toda comunicación con la empresa sea de manera escrita y con firma de recibí a ser posible, para evitar posibles problemas o conflictos posteriores.

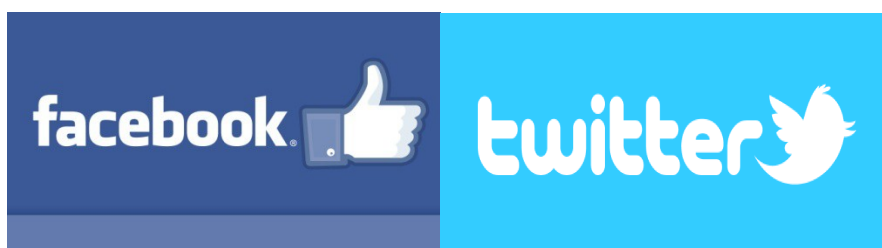
Desde CGT deseamos que esta guía haya sido de tu agrado, y deseamos que todo salga bien, pero tenemos que informarte que si desgraciadamente surge algún problema, como enfermedades del bebe, existen distintos planes con el objetivo de conciliar la vida laboral con la familiar. Si tienes alguna duda ponte en contacto con nosotros.



PUEDES PONERTE EN CONTACTO CON NOSOTROS A TRAVES DE:
EL CORREO ELECTRONICO DE LA SECRETARIA DE SALUD LABORAL:

cgtunipostsaludlaboral@yahoo.es

y también por:



Gracias a tod@s
por vuestra participación
y vuestro apoyo.

Confederación
General del
Trabajo