



Guía de
maternidad/
/paternidad y
conciliación de la vida
personal, laboral y
familiar



PERMISOS

• Maternidad.....	2
• Subsidio no contributivo.....	4
• Prestación por riesgo durante el embarazo.....	4
• Paternidad.....	5
• Lactancia.....	6
• Prestación por riesgo durante la lactancia natural.....	7
• Cuidado de menores afectado por cáncer u otra enfermedad grave	7

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

• Adaptación de jornada.....	9
• Vacaciones.....	9
• Reducción de jornada por cuidado de familiares.....	9
• Excedencia por cuidado de familiares.....	10
• Excedencia voluntaria.....	10

AYUDAS

NAVARRA:

• Ayudas por excedencia para el cuidado de hijos e hijas menores de edad y de familiares de primer grado mayores de edad que requieran la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente por enfermedad y/o accidente sobrevenido	11
---	----

ESTADO:

• Prestación económica por parto o adopción múltiples.....	14
• Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo o hija en los supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres discapacitadas.....	16
• Prestación económica por hijo o hija menor o acogido/a.....	17

PERMISOS



MATERNIDAD

PERSONAS BENEFICIARIAS

Personas trabajadoras, por cuenta ajena o propia, incluidas las contratadas para la formación y a tiempo parcial, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los periodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento familiar, preadoptivo o permanente y tutela.

REQUISITOS

Estar **afiliados/as y en alta o en situación asimilada al alta.**

Tener cubierto un periodo de cotización de:

- **Menor de 21 años: No se exige periodo de cotización**
- **21-26 años:** el periodo mínimo de cotización será de **90 días** cotizados **dentro de los 7 años inmediatamente anteriores** al momento del inicio del descanso. Se considerará cumplido este requisito, si **alternativamente la persona trabajadora acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral**, con anterioridad a esta última fecha.
- **Mayor de 26 años.** El periodo mínimo de cotización exigido será de **180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores** al momento del inicio del descanso. Se considerará cumplido este requisito si, **alternativamente, la persona trabajadora acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a esta última fecha.**

DURACIÓN

La duración del permiso es de **16 semanas ininterrumpidas**, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del/la segundo/a. El periodo se distribuye a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. El periodo de descanso **se podrá disfrutar** en régimen de **jornada completa o tiempo parcial** (previo acuerdo entre la empresa y las y los trabajadores afectados en los términos que reglamentariamente se determinen).

En caso de **discapacidad del hijo/a** el permiso tendrá una duración adicional de **dos semanas más.**

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en los que la o el neonato necesite hospitalización superior a 7 días tras el parto, el permiso podrá ampliarse por el tiempo de hospitalización y hasta un máximo de trece semanas.

El padre o el otro progenitor podrán hacer uso del permiso de maternidad en los casos de:

- Cesión de la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, exceptuando las seis semanas posteriores al parto.
- Fallecimiento de la madre.
- Cuando la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad.
- En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado/a, el permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

CUANTÍA

El 100% de la Base Reguladora por contingencias comunes.

La base reguladora es el resultado de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al de la fecha de inicio del periodo de descanso maternal por el número de días a que dicha cotización se refiere.

TRAMITACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE MATERNIDAD

LUGAR: ENTIDAD GESTORA (INSS o ISM)

DOCUMENTACIÓN: Solicitud, DNI de la persona solicitante, libro de familia, cuenta bancaria, parte de baja o certificado del hospital, certificado de empresa,...

EFFECTOS SOBRE ALGUNAS PENSIONES

A efecto de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente, de cualquier régimen de la seguridad social, se computarán a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo/a y de 14 días más por cada hijo/a a partir del segundo/a, éste incluido si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado la totalidad de las dieciséis semanas o si el parto fuera durante múltiple durante el tiempo que corresponda.

SUBSIDIO NO CONTRIBUTIVO

Cuando la madre no reúna el período de cotización requerido tendrá derecho a cobrar un subsidio especial, equivalente a **100% del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM), durante 42 días naturales**, a contar desde la fecha del parto, incrementándose en 14 días naturales en los casos de nacimiento del hijo/a en una familia numerosa o en que con tal motivo, adquiera dicha condición, en familia monoparental, en los supuestos de parto múltiple o cuando la madre o hijo o hija estén afectados por una discapacidad en un grado igual o superior al 65%. El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.

PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

La trabajadora embarazada que realice en su trabajo por cuenta propia o ajena, una actividad que suponga riesgo para la salud de la madre o del feto y no sea posible por motivos justificados, el cambio de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, podrá solicitar la suspensión de su actividad por riesgo durante el embarazo. Durante este tiempo percibirá una prestación equivalente al **100% de la Base Reguladora por contingencias profesionales**. Para ello **no se exige período de cotización previo**.

TRAMITACIÓN DEL SUBSIDIO DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

LUGAR: Entidad Gestora o Mutua de AT y EP

DOCUMENTACIÓN: Solicitud de la trabajadora dirigida al INSS o Mutua, acreditación de la identidad de la interesada (DNI, NIE o pasaporte), acreditación relativa a la cotización, informe del personal médico del Servicio Navarro de Salud que le asiste, declaración de la empresa o de la trabajadora por cuenta propia sobre los trabajos y actividades realizadas, condiciones del puesto de trabajo, categoría y riesgo específico, certificación médica (INSS o Mutua) de que las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora y/o del feto y declaración de la empresa sobre la inexistencia de puestos de trabajo compatibles con el estado de la trabajadora.

PATERNIDAD

PERMISO POR NACIMIENTO

Este permiso lo paga la empresa.

- 2 días en caso de nacimiento de un hijo/a.
- 4 días cuando el trabajador necesite hacer algún desplazamiento.

La empresa y los convenios colectivos pueden ampliar el número de días de permiso por nacimiento.

NO DEBE CONFUNDIRSE CON EL PERMISO DE PATERNIDAD RETRIBUIDO POR LA SEGURIDAD SOCIAL

PERMISO POR PATERNIDAD

Personas trabajadoras, por cuenta ajena o propia, incluidas contratadas para la formación y a tiempo parcial, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los periodos de descanso o permisos por nacimiento de hijo/a, adopción y acogimiento legalmente establecidos, siempre que reúnan los requisitos exigidos.

En caso de parto, el disfrute del descanso por paternidad corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En el supuesto de adopción o acogimiento corresponderá sólo a uno de ellos excepto cuando uno de ellos haya disfrutado en su totalidad del permiso de maternidad en cuyo caso, el subsidio por paternidad se reconocerá a favor del otro progenitor.

REQUISITOS

- Afiliación y **estar de alta o en situación asimilada** en algún régimen de la Seguridad Social.
- Tener cubierto un periodo mínimo de cotización de **180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del permiso o alternativamente 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a esa fecha.**

DURACIÓN DEL PERMISO POR PATERNIDAD

- **13 días** ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo/a en los supuestos de parto, adopción, acogimiento múltiples, que podrá disfrutar en un periodo que va desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, hasta que finalice el periodo del permiso de maternidad o inmediatamente después de terminar el permiso de maternidad.
- **20 días**, 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 existiera previamente una persona con discapacidad en un grado igual o superior al 33%.

El permiso es ampliable en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo, en el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples.

- **20 días**, cuando el hijo nacido, adoptado o acogido tenga una discapacidad de al menos un 33%.

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con el empresario y es compatible e independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

CUANTÍA

La cuantía de la prestación es del **100% de la base reguladora** (a cargo de la Seguridad Social). La Base reguladora es la establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

TRAMITACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE PATERNIDAD

LUGAR: ENTIDAD GESTORA (INSS o ISM)

DOCUMENTACIÓN: DNI del solicitante, libro de familia, cuenta bancaria, parte de baja o certificado del hospital, certificado de empresa.

LACTANCIA

PERSONAS BENEFICIARIAS

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a **una hora de ausencia de trabajo**, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. 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 se llegue con el/la empresario/a respetando en su caso, lo establecido en aquella. El permiso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen. Si la madre no realiza una prestación laboral, el permiso no puede ser disfrutado por el padre.

DURACIÓN DEL PERMISO

Hasta que el menor cumpla 9 meses (muchas veces está mejorado en los convenios colectivos).

PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

Es un subsidio equivalente al 100% de la Base Reguladora por contingencias profesionales, que corresponde a la trabajadora por cuenta ajena, en el período de lactancia natural, cuando el desempeño de sus funciones pudiera influir negativamente en su salud o en la de su hijo/a, y cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, no resulte técnico u objetivamente posible, o no pueda exigirse por motivos justificados.

En el supuesto de **trabajadoras por cuenta propia** se considerará cuando su desempeño pudiera influir negativamente en la salud de la mujer o de su hijo/a.

La gestión y el pago de la prestación económica se llevarán a cabo por la entidad gestora o mutua.

El derecho al subsidio se extinguirá entre otros motivos cuando el hijo/a cumpla los 9 meses de edad.

TRAMITACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

LUGAR: ENTIDAD GESTORA O MUTUA DE AT Y EP

DOCUMENTACIÓN:

Solicitud de la trabajadora dirigida al INSS o Mutua, acreditación de la identidad de la interesada (DNI, NIE o pasaporte), acreditación relativa a la cotización, informe del personal médico del Servicio Navarro de Salud que le asiste, declaración de la empresa o de la trabajadora por cuenta propia sobre los trabajos y actividades realizadas, condiciones del puesto de trabajo, categoría y riesgo específico, certificación médica (INSS o Mutua) de que las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora y/o del bebé, declaración de la empresa sobre la inexistencia de los puestos de trabajo compatibles con el estado de la trabajadora.

CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

Se reconocerá una prestación económica a los progenitores adoptantes o acogedores, cuando ambos trabajen, por la reducción de jornada de trabajo (mínima del 50%) y en proporción a dicha reducción, para el cuidado del menor a su cargo, que requiere ingreso hospitalario de larga duración, por estar afectado por cáncer u otra enfermedad grave de las determinadas reglamentariamente.

PERSONAS BENEFICIARIAS

Personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, cualquiera que fuera su sexo, que reduzcan su jornada de trabajo, al menos en un 50% de su duración, para cuidado del menor. Cuando ambos progenitores, adoptantes o acogedores, tengan derecho al subsidio, sólo podrá reconocerse a uno de ellos.

REQUISITOS

Los progenitores, adoptantes o acogedores deberán estar afiliados y en alta en algún régimen público de la seguridad social o mutualidad de Previsión Social.

Estar al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.

Tener el **periodo de cotización exigido**:

- **Menores de 21 años:** no se exige periodo mínimo de cotización.
- **Cumplidos 21 años y menores de 26:** 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del descuento o, alternativamente 180 días cotizados a lo largo de la vida.
- **Mayores de 26 años:** 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o alternativamente 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

CUANTÍA

Subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, o la de contingencias comunes cuando no se haya optado por la cobertura de aquellas, aplicando el porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo.

TRAMITACIÓN DE LA PRESTACIÓN

LUGAR: Entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con la que la persona trabajadora tenga cubiertas las contingencias profesionales o cuando no haya cobertura de riesgos profesionales, con la que tenga cubiertas las contingencias comunes.

DOCUMENTACIÓN: solicitud y documentación necesaria para la acreditación de la identidad y de las circunstancias determinantes del derecho.



CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

ADAPTACIÓN DE JORNADA

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario/a, respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

VACACIONES

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año suspensión del contrato de trabajo por maternidad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES

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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, **al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.**

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del **cuidado directo de 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.**

Las cotizaciones efectuadas durante los **2 primeros años** del periodo de reducción de jornada por cuidado de hijos/as menores de ochos años se computan incrementadas al 100%, a efectos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. También durante el **primer año de la reducción de jornada por cuidado de otros familiares.**

Para el **cálculo de la base reguladora de la prestación por desempleo**, las bases de cotización se computarán **incrementadas hasta el 100%** de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin reducción del trabajo a tiempo parcial o completo.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

La persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el 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. Podrá disfrutarse de forma fraccionada. Los **dos primeros años se consideran como tiempo de cotización efectiva (30 ó 36 meses las familias numerosas)** a efectos de las prestaciones de la seguridad social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Se mantiene el derecho a **reserva del mismo puesto de trabajo** durante el **primer año** y en los dos restantes se tendrá derecho a un puesto de similar grupo profesional o categoría equivalente.

La persona trabajadora tendrá derecho a un periodo de excedencia **no superior a 2 años**, para el **cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad**, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida. El primer año se considera **como tiempo cotizado a la Seguridad Social** a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Durante el primer año tendrá derecho a reserva de su **puesto de trabajo**. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Podrá disfrutarse de forma fraccionada.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de **excedencia voluntaria no inferior a 4 meses y no superior a 5 años**.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.



PRESTACIONES ECONÓMICAS EN NAVARRA

AYUDAS POR EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS E HIJAS MENORES DE EDAD Y DE FAMILIARES DE PRIMER GRADO MAYORES DE EDAD QUE REQUIERAN LA NECESIDAD DE SU CUIDADO DIRECTO, CONTINUO Y PERMANENTE, POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE SOBREVENIDO.

OBJETIVO

Conceder ayudas económicas cuando disfruten, o hayan disfrutado en 2012, de una excedencia laboral para el cuidado directo, continuo y permanente de familiares de primer grado, menores de edad y adultos, por enfermedad o accidente sobrevenido.

PERSONAS BENEFICIARIAS

- Personas que inicien su excedencia en el ejercicio 2013 y se encuentren en alguno de los supuestos contemplados en la base segunda de la convocatoria.
- Personas a las que se les haya denegado la ayuda solicitada al amparo de la convocatoria de ayudas a la excedencia aprobada mediante la Orden Foral 233/2012, de 22 de mayo, siempre que se encuentren en alguno de los supuestos c) y d) de la base segunda de la presente convocatoria, y cumplan los requisitos previstos.

CARACTERÍSTICAS

- 1.-** Para el cuidado de hijos e hijas menores de edad que hayan sufrido un accidente grave, que requieran hospitalización y la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente durante la hospitalización o posteriormente.
- 2.-** Para el cuidado de familiares de primer grado adultos afectados por una enfermedad grave o que hayan sufrido un accidente que requieran hospitalización y la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente durante la hospitalización o posteriormente.
- 3.-** En caso de nacimiento, adopción o acogimiento con duración prevista superior a un año, de segundo o sucesivo hijo o hija, cuando el nacido u otro de los hijos o hijas convivientes en la unidad familiar padezcan una discapacidad de, al menos, el 33% o una dependencia en grado moderado, severo, o sea gran dependiente y, al menos uno de los menores miembros de la unidad familiar, distinto al nacido, sea menor de 6 años si es discapacitado o dependiente, o de 3 años en caso contrario.

4.- Para el cuidado de hijos y/o hijas menores de edad por causa de nacimiento, adopción o acogimiento con duración prevista superior a un año, cuando sea el tercer hijo o hija o sucesivos, y al menos dos de los menores miembros de la unidad familiar, incluido el nacido o nacidos, sean menores de 3 años.

CUANTÍA

- La cuantía de la ayuda, en el caso de que se solicite una excedencia de un contrato a jornada completa, será de 396,31 euros mensuales.
- En los casos en los que la excedencia se solicite para contratos de jornada parcial la ayuda será proporcional a la jornada cotizada durante los seis meses anteriores o, en el caso de los trabajadores fijos discontinuos, los 180 días cotizados en el año inmediatamente anterior.

PERIODO DE CONCESIÓN

Comprenderá desde la fecha de inicio de la excedencia hasta que cese la causa que motivó la excedencia, y como máximo hasta el 31 de diciembre de 2013, siempre y cuando se cumplan todos los requisitos establecidos.

PLAZO DE PRESENTACIÓN

- Del 4-06-2013 al 25-11-2013:
 - En el caso de excedencias ya iniciadas en el momento de la publicación de esta convocatoria en el BON, el plazo será de 30 días naturales contados desde el día siguiente de la publicación.
 - En el resto de casos, el plazo será de 30 días naturales contados desde el día que se inicie la excedencia.

DOCUMENTACIÓN OBLIGATORIA

- Impreso de solicitud.
- Fotocopia del DNI o permiso de residencia de los miembros de la unidad familiar con obligación de tenerlo.
- Certificado actualizado de empadronamiento que acredite la antigüedad de 2 años en Navarra en la fecha de nacimiento del hijo/a.
- Certificado actualizado de empadronamiento que acredite la convivencia de los miembros de la familia de la persona que solicita la excedencia y configuran la unidad familiar.
- Fotocopia del libro de familia.
- En su caso, sentencia de adopción, resolución que apruebe el acogimiento (si son resoluciones extranjeras, deben ir debidamente traducidas y legalizadas).

- Certificado de la empresa en la que trabaja el miembro de la pareja que no se acoja a la excedencia, en el que conste que efectivamente trabaja en la misma.
- Certificado de la empresa en la que trabaja la persona que ha solicitado la excedencia en el que conste la concesión de dicha excedencia (fecha de inicio y de finalización).
- Fotocopia de las tres últimas nóminas de la persona solicitante en el caso de que no esté trabajando a jornada completa.
- Solicitud de abono por transferencia debidamente cumplimentado por la entidad bancaria.
- En los casos de familias reconstituidas, sentencia por la que se otorgue al solicitante o a su cónyuge o pareja, la guarda y custodia de los hijos de anteriores uniones que computen a efectos de la ayuda.

TRAMITACIÓN:

- Registro del Dpto. de Política Social, Igualdad, Deporte y Juventud.
- Instituto Navarro para la Igualdad y la Familia.
- No se considerará registro oficial a efectos de la presentación de documentación, los registros de los Servicios Sociales de Base, excepto en el caso de que exista convenio entre la Administración Foral y la Entidad Local titular del servicio social de base.

PRESTACIONES ECONÓMICAS-ESTATALES

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR PARTO O ADOPCIÓN MÚLTIPLES

- Prestación de pago único que tiene por objeto compensar, en parte, el aumento de gastos que produce en las familias el nacimiento o la adopción de dos o más hijos/as por parto o adopción múltiples.

Si alguno de los hijos/as estuviera afectado/a por una discapacidad igual o superior al 33%, computará el doble.

- El nacimiento o la formalización de la adopción se haya producido en España. A estos efectos, se reputará producido en España el nacimiento o la adopción que tenga lugar en el extranjero cuando se acredite que el hijo/a se ha integrado de manera inmediata en un núcleo familiar con residencia en territorio español.

PERSONAS BENEFICIARIAS

Las personas que reúnan los siguientes requisitos:

- Residir legalmente en territorio español. Se considerará cumplida esta condición en el supuesto de personas trabajadoras trasladadas por su empresa fuera del territorio español, que se encuentren en situación asimilada a la del alta y coticen en el correspondiente régimen de Seguridad Social español.
- No tener derecho, a prestaciones de esta misma naturaleza en cualquier otro régimen público de protección social.

DETERMINACIÓN DE LA PERSONA BENEFICIARIA

Si existe convivencia de los progenitores o adoptantes, será beneficiario:

- Cualquiera de ellos, de común acuerdo. Se presume que existe acuerdo, cuando la prestación se solicite por uno de aquéllos.
- A falta de acuerdo, será beneficiaria la madre.

Si no existiera convivencia de los progenitores o adoptantes, será persona beneficiaria quien tenga a su cargo la guarda y custodia de los hijos/as.

- Cuando los sujetos causantes queden huérfanos/as de ambos progenitores o adoptantes o sean abandonados/as será beneficiaria la persona física que legalmente se haga cargo de los/as nacidos/as o adoptados/as.

COMPATIBILIDADES

La prestación por parto o adopción múltiples es compatible con:

- La prestación por nacimiento o adopción del tercer o sucesivo hijo/a, causada por un mismo sujeto.
- Con el subsidio especial de maternidad por parto o adopción múltiples.
- Las asignaciones económicas por hijo/a o menor acogido/a a cargo.
- La pensión de orfandad y a favor de nietos/as y hermanos/as que, en su caso, puedan corresponder.

DOCUMENTOS QUE DEBEN ACOMPAÑAR A LA SOLICITUD

En todos los casos:

- Documento Nacional de Identidad del padre y de la madre. Si son extranjeros, tarjeta de residencia o permiso de residencia en su caso.
- Tarjeta de Identificación Fiscal.
- Libro de Familia actualizado o tarjeta no laboral de los hijos/as a cargo del extranjero residentes en España.
- Certificado del Ayuntamiento, relativo a la residencia habitual de padres.

Solo si se encuentra en alguna de estas situaciones:

- En los supuestos de separación judicial o divorcio, si existe sentencia firme, deberá presentarse “testimonio de la sentencia”, si en la misma se asignase la custodia de los hijos/as, y “testimonio del convenio regulador” si es en éste donde se asigna la guardia y custodia.
- Si se encuentra en trámite la separación o divorcio, se presentará “testimonio de la aprobación judicial de las medidas provisionales donde se acuerde la guarda y custodia.
- En el supuesto de separación de hecho, documentación que acredite tal circunstancia.

TRAMITACIÓN:

Esta documentación puede presentarse en cualquiera de los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social.

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN DE HIJO/A EN LOS SUPUESTOS DE FAMILIAS NUMEROSAS, MONOPARENTALES Y EN LOS CASOS DE MADRES DISCAPACITADAS

Es la ayuda económica que concede la Seguridad Social para cubrir la situación de necesidad o de exceso de gastos que tiene la unidad familiar cuando nace o adopta un hijo/a. Las familias (numerosas, monoparentales y en los casos de madres con discapacidad igual o superior al 65%), tendrán derecho a esta ayuda siempre que esos ingresos no superen la cantidad que la ley marca cada año.

REQUISITOS

- Residencia legal en España
- No tener derecho a otras prestaciones de la misma naturaleza, en cualquier otro régimen público de protección social
- No superar el límite de ingresos anuales establecido

COMPATIBILIDAD

Se pueden recibir al mismo tiempo, que esta ayuda, la ayuda por parto o adopción, múltiple, la prestación por nacimiento o adopción múltiple, la prestación por nacimiento o adopción prevista en el art. 181 d) de la LGSS, con la asignación económica por hijo/a menor o acogido/a a cargo, con el subsidio especial de maternidad por parto múltiple, así como con otras ayudas económicas concedidas por una Administración Local o Autonómica. Asimismo, si coinciden respecto del mismo nacimiento o adopción distintos supuestos protegidos (familia numerosa, monoparental o madre discapacitada), se pueden obtener tantas prestaciones como supuestos protegidos se produzcan.

DOCUMENTACIÓN

- DNI o permiso de residencia.
- Certificado de empadronamiento.
- Libro de Familia o certificado en extracto de las partidas de nacimiento de los hijos/as, expedido por el Registro Civil correspondiente.
- Justificante de ingresos. Deberá presentar, en su caso, la documentación que acredite el nivel de rentas indicado en la solicitud.

Si se encuentra en una de las siguientes situaciones:

- Separación judicial o divorcio: sentencia judicial que acredite dichas situaciones o documento por el que se establece la guarda y custodia de los hijos/as.

- Hijos o hijas con discapacidad: certificado de discapacidad expedido por el organismo competente de la comunidad autónoma.
- Familia numerosa: Título de familia numerosa.
- Madre discapacitada: Certificado de grado de discapacidad expedido por el IMSERSO u organismo competente de la comunidad autónoma correspondiente.

TRAMITACIÓN:

Esta documentación se puede presentar en cualquiera de los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social.

CUANTÍA

- 1.000 euros en un pago único.
- Cuando se superan los límites de ingresos establecidos, pero son inferiores al importe que resulte de sumar a dicho límite el importe de la prestación, la cuantía a abonar será igual a la diferencia entre los ingresos percibidos y el indicado importe conjunto.

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR HIJO/A O MENOR ACOGIDO/A A CARGO

Consiste en una asignación económica que se reconoce por cada hijo/a o menor acogido/a a cargo del beneficiario/a, menor de 18 años o mayor afectado/a por una discapacidad igual o superior al 65%.

PERSONAS BENEFICIARIAS

- Los progenitores, adoptantes o acogedores que cumplan los requisitos exigidos.
- Los hijos/as discapacitados/as mayores de 18 años que no hayan sido incapacitados/as judicialmente y conserven su capacidad de obrar.
- Los huérfanos/as de ambos progenitores o adoptantes, menores de 18 años o discapacitados/as en un grado igual o superior al 65%.
- Quiénes no sean huérfanos/as y hayan sido abandonados/as por sus progenitores o adoptantes siempre que no se encuentren en régimen de acogimiento familiar o pre-adoptivo y reúnan los requisitos de edad o minusvalía.

REQUISITOS

- Residir legalmente en territorio español.
- Tener a su cargo hijos/as o menores acogidos/as, menores de 18 años o mayores afectados/as por una discapacidad en un grado igual o superior la 65% y residentes en territorio español.
- No tener derecho a prestaciones de esta misma naturaleza en cualquier otro régimen público de protección social.
- No percibir ingresos anuales de cualquier naturaleza superiores a los límites establecidos. No se exige límite de ingresos para el reconocimiento de la condición de beneficiario/a por hijo/a o menor acogido a cargo discapacitado/a.

CUANTÍA

La cuantía de la asignación económica es distinta según la edad y el grado de discapacidad del hijo/a o menor acogido a cargo.

DOCUMENTACIÓN

- DNI o NIE y permiso de residencia en su caso, de quienes solicitan y de los hijos e hijas mayores de 14 años.
- Certificados de empadronamiento de quienes causan el derecho y de quienes se benefician de él.
- Libro de Familia.
- Justificante de ingresos.
- En los supuestos de familia numerosa, discapacidad, menores en acogimiento, separación o divorcio, etc. los correspondientes documentos acreditativos de la situación.

EXTINCIÓN:

- Por fallecimiento del hijo/a.
- Por cumplimiento de la edad de 18 años (salvo en el caso de discapacitados/as).
- Por desaparición de la discapacidad.
- Por cese de la dependencia económica del hijo/a (cuando los ingresos del hijo/a son superiores al 100% del SMI)
- Por sobrepasar, en su caso, los límites de ingresos establecidos.

TRAMITACIÓN:

La solicitud y documentación necesaria deberá presentarse en cualquiera de los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social.

Entidades adheridas al II Pacto por la Conciliación Local de Tudela:

APYMA COLEGIO PÚBLICO “ELVIRA ESPAÑA”

APYMA COLEGIO PÚBLICO “MONTE SAN JULIÁN”

APYMA I.E.S. “BENJAMÍN DE TUDELA”

AMIMET

ANFAS

ASOCIACIÓN EMPRESARIOS DE LA RIBERA (AER)

ASOCIACIÓN DE COMERCIANTES DEL CASCO ANTIGUO

ASOCIACION DE COMERCIO, HOSTELERÍA Y SERVICIOS

ASOCIACIÓN DE MUJERES “GRISERAS”

ASOCIACIÓN DE MUJERES “BARRIO LOURDES” (ACMUL)

ASOCIACIÓN DE MUJERES “EL TAZÓN-SANTA ANA”

AYUNTAMIENTO DE TUDELA

COLECTIVO DE MUJERES “LA MEJANA”

CCOO

CRUZ ROJA

IZQUIERDA EZKERRA

LAB

PARTIDO SOCIALISTA DE NAVARRA (PSN)

PARTIDO POPULAR (PP)

SOLIDARI

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)

UNIÓN PUEBLO NAVARRO (UPN)

ZCBL (Zona comercial Barrio Lourdes)

