

# Maternitat & Paternitat



# SUMARI

## **1. DESCANS PER MATERNITAT**

- 1.1 Suspensió del contracte de treball per maternitat a temps parcial.
- 1.2 Naixement del dret de subsidi per maternitat.
- 1.3 Extinció del dret al subsidi per maternitat.
- 1.4 Persones beneficiàries.
  - 1.4.1 En cas d'Intervenció Quirúrgica.
- 1.5 Situacions protegides.
  - 1.5.1 Prestacions econòmiques.
  - 1.5.2 Prestacions sanitàries.
- 1.6 Maternitat i incapacitat laboral.

## **2. ADOPCIÓ**

- 2.1 Dret d'adopció.
- 2.2 Suspensió del contracte de treball per adopció a temps parcial.
- 2.3 Extinció del dret de subsidi per adopció.
- 2.4 Persones beneficiàries.
- 2.5 Permís de paternitat.
- 2.6 Situacions amb protecció.
  - 2.6.1 Prestacions econòmiques.

## **3. PERMISOS RETRIBUÏTS**

- 3.1 Permís retribuït.
  - 3.1.1 Permís de paternitat.
- 3.2 Permisos en cas de naixement de prematurs.
- 3.3 Permís de lactància.
- 3.4 Permís per preparació al part.
- 3.5 Permís per fills amb càncer o malalties greus.

## **4. PERMISOS SENSE DRET A RETRIBUCIÓ**

- 4.1 EXCEDÈNCIES.
  - 4.1.1 Excedència per a cura de fills/es.
  - 4.1.2 Excedència per cura de familiars (amb reserva del lloc de treball).
  - 4.1.3 En matèria de seguretat social.

## 4.2 REDUCCIÓ DE JORNADA

- 4.2.1 Reducció de jornada per guarda legal.
- 4.2.2 Reducció de jornada per cura de familiars.

## 5. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

- 5.1 Protecció a la maternitat.
- 5.2 Suspensió amb reserva del lloc de treball en el supòsit de risc durant l'embaràs.
- 5.3 Quadre de riscos.

## 6. AJUTS ALS INFANTS (Prestacions Econòmiques)

- 6.1 Ajuts d'àmbit estatal.
  - 6.1.1 Prestació econòmica per infants menors de 3 anys.
- 6.2 Ajuts d'àmbit autonòmic.
  - 6.2.1 Prestació econòmica de caràcter universal per infant (menors de 3 anys).
  - 6.2.2 Prestació econòmica per part múltiple.
  - 6.2.3 Deduccions fiscals.

## 7. TRÀMITS ADMINISTRATIUS (Ordre Cronològic)

- 7.1 A l'hospital.
- 7.2 Tràmits al CAP
- 7.3 Tràmits al Registre Civil.
- 7.4 Tràmits a l'Ajuntament.
- 7.5 Tràmits a la Seguretat Social.
- 7.6 Papers de les baixes de Seguretat Social a FGC.
- 7.7 Papers de les baixes de FGC a la Seguretat Social.
- 7.8 Tràmits de les ajudes econòmiques.
- 7.9 Obtenció del D.N.I.

## 8. Ajudes a FGC

- 8.1 Protecció Familiar.
- 8.2 Fills amb disminució.

## 9. LEGISLACIÓ DE REFERÈNCIA

---

## PREÀMBUL

Amb aquest dossier la Secció Sindical del Semaf a Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya pretén que es coneguin els canvis legislatius que s'han anat publicant en les distintes lleis que afecten directa o indirectament tot el que està relacionat amb la Maternitat/Paternitat i la seva conciliació de la vida familiar amb l'entorn laboral.

Els principals objectius que ens hem marcat són: Conèixer tots els drets i aquelles parts legislatives que emparen a les treballadores que estiguin en situació d'embaràs, abans, durant i després d'aquest. Promoure la seguretat i la salut per mitjà de l'aplicació de lleis i normatives. I l'exercici de les activitats necessàries per a la prevenció dels riscos derivats d'aquesta situació.

Es tracta, per tant, d'una guia de prestacions i serveis a la família que es va actualitzant periòdicament i que reflecteix, amb referència a les anteriors, l'evolució, d'una banda, dels respectius ajuts i prestacions que pretenen millorar el seu benestar i, d'altra banda, els canvis socials que han anat conformant les diferents tipologies actuals de famílies.

La protecció del treballador davant els riscos laborals, i en concret a les treballadores que estiguin en situació d'embaràs, exigeix una actuació a l'empresa que va més enllà del mer compliment formal d'un conjunt predeterminat, més o menys ampli, de deures i obligacions empresarials i, encara més, la simple correcció a *posteriori* de situacions de risc ja manifestades. La planificació de la prevenció des del mateix moment del disseny del projecte empresarial, l'avaluació inicial dels riscos inherents al treball i la seva actualització periòdica a mesura que s'alterin les circumstàncies, l'ordenació d'un conjunt coherent i globalitzador de mesures d'acció preventiva adequades a la naturalesa dels riscos detectats i el control de l'efectivitat d'aquestes mesures constitueixen els elements bàsics del nou enfocament en la prevenció de riscos laborals que la Llei planteja. I, al costat de tot això, evidentment, la informació i la formació de les treballadores adreçades a conèixer més bé tant l'abast real dels riscos derivats del treball en situació d'embaràs, com la forma de prevenir-los i evitar-los, de manera adaptada a les peculiaritats de cada centre de treball, a les característiques de les persones que hi duguin a terme la seva prestació laboral i a l'activitat concreta que hi facin.

Per cada article definit en aquest dossier, expliquem la interpretació que considerem que ha de donar-se en aquells paràgrafs en que la literalitat no permet la seva comprensió amb total nitidesa. Hem seguit un ordre sistemàtic de les pròpies lleis, indicant punts de la legislació anterior per tal de poder veure els canvis que s'han anat introduint i un breu comentari que pretén ajudar a la seva comprensió.

## 1. DESCANS PER MATERNITAT

Des de el punt de vista legal, el descans per maternitat és una situació de suspens del contracte de treball, on persisteix l'obligació de cotitzar a la Seguretat Social. Es tracta d'un període de temps, en què la persona en situació de descans per maternitat segueix cobrant una retribució econòmica que substitueix el salari, i conserva la reserva del seu lloc de treball. En els contractes temporals la suspensió del contracte de treball atesa la contingència de baixa per maternitat, no implica l'ampliació de la duració d'aquests.

A la regulació del descans per maternitat hi trobem dues finalitats diferents, la destinada a la protecció de la salut de la mare, i la dirigida a l'atenció i cura del fill/a amb posterioritat al part, on pot participar el pare.

### DESCANS PER MATERNITAT

Es tracta d'un període de descans per maternitat/paternitat

- retribuït
- amb reserva del lloc de treball
- on es manté l'obligació de cotitzar

Després d'entrar en vigor la Llei de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral del 05.11.1999, l'apartat 4 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, va quedar modificat de la següent manera:

*"4. En el supòsit de part, la suspensió té una duració de setze setmanes, que es gaudeixen sens interrupció, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribueix a conveniència de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part". S'ampliarà el permís de maternitat en dues setmanes, BOE núm. 71 de 23.03.2007, en el supòsit de discapacitat del fill o filla, amb la possibilitat de fer ús d'aquesta ampliació del permís el pare o la mare indistintament.*

*Malgrat això, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, al començament del període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i sense interrupció del període de descans (com a màxim 10 setmanes) posterior al part, bé de manera simultània o successiva amb el de la mare, excepte que en el moment de la seva efectivitat la incorporació a la feina de la mare suposi un risc per la seva salut. En aquest cas tots*

dos tenen condició de beneficiaris del subsidi, sempre que, de forma independent, reuneixin els requisits exigits.

*L'opció triada per la mare al començar el període de descans de maternitat a favor del pare pot ser revocada per la mare si existeixen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta, fets com la malaltia, accident del pare, abandonament de la família, separació o altres causes”.*

En els casos en què es gaudeix alhora del període de descans, la suma d'aquests no pot excedir de les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o de les que corresponguin en cas de part múltiple.

### **Prematurs**

BOE núm 71, 23 març 2007: En els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells altres en que el nounat necessiti, per alguna raó clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en les condicions en que reglamentàriament es desenvolupi.

#### **SUPENSIÓ EN CAS DE MATERNITAT**

- 16 setmanes, dues setmanes més per cada fill a partir del segon, en part múltiple. I dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill o filla.
- Distribució: a opció de la interessada, tot i que sis setmanes han de gaudir-se immediatament després del part.
- Dret individual de la mare, que pot transmetre o cedir al pare les 10 últimes setmanes, sempre i quant tots dos treballin i no suposi un risc per a la mare la seva reincorporació a la feina.
- En cas de naixement de fills prematurs i si l'hospitalització del nadó és de més de 7 dies, s'amplia el període de suspensió en tants dies com estigui hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes.
- El descans maternal/paternal, pot gaudir-se tant a jornada completa com a temps parcial.

## 1.1 SUSPENSÍO DEL CONTRACTE DE TREBALL PER MATERNITAT A TEMPS PARCIAL.

Segons el que estableix el Reial Decret 1251/2001, de 16 de novembre, per poder gaudir a temps parcial del permís de maternitat és imprescindible el previ acord entre l'empresari i el treballador afectat. Es pot celebrar tant al principi del descans corresponent com a posteriori, i és pot allargar a tot el període de descans o a part del descans, sense perjudici d'allò que es disposa en el paràgraf següent:

- Aquest dret pot ser executat tant per la mare com pel pare i es pot utilitzar com descans successiu o simultani. Les sis setmanes posteriors al part son de descans obligatori per a la mare.
- El període en què es gaudeix del permís s'amplia proporcionalment en funció de la jornada de feina que es realitzi.
- Aquest permís és ininterromput. Una vegada quedi acordat, només es pot modificar mitjançant un nou acord entre l'empresari i el treballador afectat, i ha de ser per causes relacionades amb la seva salut o la del menor.
- No es poden fer hores extres, excepte les necessàries per prevenir o reparar sinistres i altres danys urgents.

Durant el temps en què la persona presti serveis parcialment té la consideració de temps de treball efectiu, quedant suspesa la relació laboral durant el temps restant.

### a) Incompatibilitats

El permís de maternitat a temps parcial és incompatible amb:

- El dret a una hora d'absència per lactància en el treball fruïda simultàniament amb aquest.
- La reducció de jornada per guarda legal quan es tingui sota custòdia la cura directe d'algun menor de vuit anys o invàlid.
- L'excedència per cura de familiars.

## 1.2 NAIXEMENT DEL DRET DE SUBSIDI PER MATERNITAT.

El Reial Decret 1251/2001, del 16 de novembre, on es regules les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs diu:

*“Es té dret al subsidi per maternitat a partir del dia en què comença el període de descans corresponent. El subsidi per maternitat s'abona durant els períodes de descans.*”

*En el supòsit de mort del fill, la beneficiària té dret a la prestació econòmica durant els dies que faltin per completar el període de descans obligatori per la mare de sis setmanes posteriors al part, si no s'han esgotat. En aquest casos queda sense efecte l'opció exercida per la mare a favor del pare.*

El que diu el paràgraf anterior és aplicat tot i que el fetus no reuneixi les condicions establertes a l'article 30 del Codi Civil per adquirir la personalitat, sempre que hagi estat més de 180 dies en el ventre matern.

*En el cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió.*

*Quan la mare opti perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i sense interrupció del període de descans per maternitat i, una vegada començat aquest pel pare, aquest mori sense haver-lo acabat, la mare pot ser beneficiària del subsidi per la part del període de descans que falta fins esgotar la duració màxima, encara que ella s'hagi reincorporat al treball.*

Si durant la percepció del subsidi per maternitat, s'acaba el contracte de treball del beneficiari o es produeix el tancament de l'activitat, no es podrà interrompre aquest subsidi.

### **1.3 EXTINCIÓ DEL DRET AL SUBSIDI PER MATERNITAT**

- Pel transcurs dels terminis màxims durant el descans.
- Per la reincorporació voluntària a la feina del beneficiari del subsidi abans d'acabar el termini màxim, quan en gaudeixi exclusivament el pare o la mare.
- Per la reincorporació voluntària a la feina del pare o la mare, abans d'esgotar el període, quan es gaudeix alhora per tots dos o successivament. En aquest cas, l part que falti per completar-lo amplia la duració del subsidi a l'altre beneficiari.
- Per mort del beneficiari, excepte que pugui continuar-ne gaudint el progenitor viu.
- Per mort del fill, excepte si es produeix abans de les sis setmanes posteriors al part o que el fetus no reuneix les condicions de l'article 30 del Codi Civil, sempre que estigui més de 180 dies en el ventre matern.

En el segon i tercer apartats la mare no es pot reincorporar a la feina, fins que passin les sis setmanes posteriors.



## 1.4 PERSONES BENEFICIÀRIES

La titularitat del dret a gaudir el permís de maternitat/paternitat correspon a la mare treballadora, però pot cedir o transmetre aquest dret al pare les últimes 10 setmanes, en el cas que aquest també treballi. En cas de que la mare mori, el pare pot fer ús de la totalitat del temps, o en el seu cas, de la part que rest del descans. A efectes del subsidi especial per part, tenen la consideració de beneficiaris els que ho siguin de la prestació econòmica per maternitat, però només la pot percebre un dels progenitors que escull la mare.

### 1.4.1 Permís en cas d'Intervenció Quirúrgica (pels familiars).

En el cas que sigui necessària una intervenció quirúrgica (cesària), aquesta tindrà la consideració que defineix l'article 37.3.b de l'Estatut dels Treballadors, aleshores corresponen dos dies de permís remunerat per als familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu es necessiti fer un desplaçament, el termini és de quatre dies.

#### MATERNITAT / PATERNITAT BIOLÒGICA

- Es un dret de la mare treballadora sigui quina sigui la seva nacionalitat.
- La mare pot cedir al pare les últimes deu setmanes de descans.
- En cas de mort de la mare aquest permís passa íntegrament al pare.

## 1.5 SITUACIONS PROTEGIDES

A efectes de la prestació per maternitat/paternitat, es consideren protegits durant els períodes de descans, les situacions de maternitat/paternitat, en els quals es té dret tant a prestacions sanitàries com econòmiques.

### 1.5.1 Prestacions econòmiques.

La LGSS, Llei General de la Seguretat Social, diu que les persones treballadores per compte aliè, sigui quin sigui el seu sexe, poden ser beneficiaries de la prestació per maternitat, si reuneixen el doble requisit d'estar afiliats a la Seguretat Social en situació d'alta i haver cotitzat dintre dels cinc anys immediatament anteriors al part un període mínim de 180 dies.

Si la mare treballadora no compleix el període mínim de cotització requerit, el pare, a opció de la mare, pot percebre el subsidi durant la totalitat del permís de descans que

correspongui descomptant un període de sis setmanes, sempre que el pare acrediti aquest requisit.

### **PRESTACIONS ECONÒMIQUES (BIOLÒGIQUES)**

Són beneficiaries per aquest dret les persones treballadores:

- Afiliades a la Seguretat social en situació d'alta.
- Que hagin cotitzat un mínim de 180 dies dintre dels últims 5 anys immediats al part.

#### **1.5.2 Prestacions sanitàries:**

Pel que fa referència a les prestacions sanitàries s'apliquen les normes generals sobre assistència sanitària, i comprenen el reconeixement metge durant la gestació, l'assistència facultativa en les incidències patològiques i la hospitalització, així com la lliure elecció del tocòleg i accés directe sense necessitat del volant facultatiu de medicina general.

#### **1.6 MATERNITAT I INCAPACITAT TEMPORAL**

Una vegada esgotat el període de descans per maternitat, si la beneficiaria continua necessitant assistència sanitària a conseqüència del part i es troba incapacitada per la feina, se la considera en situació d'incapacitat temporal degut a malaltia comuna. Els processos d'incapacitat temporal iniciats abans del part i sense que la interessada opti pel descans maternal, es mantenen fins el part, deixant l'opció de la interessada per aquest descans.

A partir de la data del part ha de començar el descans per maternitat. Si una vegada transcorregut aquest, la situació anterior continua, segueix el còmput interromput. Durant el descans per maternitat no correspon el reconeixement del dret al subsidi per incapacitat temporal.

## **2. ADOPCIÓ.**

### **2.1 DRET D'ADOPCIÓ (normativa vigent)**

Adoptar és l'equivalent a integrar dins una família a algú que no hi pertany per raons de consanguinitat i, de sang o descendència, creant un estat familiar o, una relació de parentiu basada en el propi de l'adopció.

### **2.2 SUSPENSÍO DEL CONTRACTE DE TREBALL PER ADOPCIÓ A TEMPS PARCIAL**

En els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, la suspensió tindrà una duració de setze setmanes sense interrupció, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. Contades a escollir pel treballador, o bé des de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, o bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

En el supòsit d'adopció internacional, quan sigui necessari un desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, podrà començar fins a quatre setmanes abans de la resolució de l'adopció. La duració de la suspensió, podrà començar fins a quatre setmanes abans de la resolució de l'adopció o acolliment de menors majors de sis anys quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids (minusvalia superior o igual al 33%) o que per circumstàncies i experiències personals o que per venir de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents (però l'adoptat o acollit haurà de ser menor de 18 anys). En cas que el pare i la mare treballin, els interessats triaran com distribuir el període de suspensió, que podran gaudir de forma simultània o successiva, sempre amb períodes sense interrupció i amb els límits senyalats.

#### **SUSPENSÍO AMB RESERVA DEL LLOC DE TREBALL (ADOPCIÓ / ACOLLIMENT)**

En el cas d'adopció o acolliment tenen dret a una suspensió del contracte de setze setmanes, ampliable en dues setmanes més per cada adopció a partir del segon en els següents casos:

- Menors de fins a sis anys.
- Menors majors de sis anys minusvàlids o discapacitats.
- Menors majors de sis anys que per circumstàncies personals o per la seva procedència estrangera tinguin dificultats especials d'inserció social i familiar.

Distribució a opció de la persona treballadora bé a partir de la decisió administrativa, o de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció.

En el cas de que pare i mare treballin el període de suspensió es realitzarà com més els hi convingui, poden fer-se:

- de manera conjunta o per separat.
- Sempre en períodes sense interrupció i sense passar de les 16 setmanes la suma de tots dos.

El descans maternal/paternal podrà gaudir-se tant a jornada completa com a temps parcial.

#### ADOPCIÓ INTERNACIONAL

Es podrà començar quatre setmanes abans de la constitució de l'adopció, per visitar el país d'origen del menor adoptat.

### 2.3 EXTINCIÓ DEL DRET AL SUBSIDI PER ADOPCIÓ.

- Per transcurs dels terminis màxims de durada del descans.
- Per reincorporació voluntària a la feina del beneficiari del subsidi abans d'acabar el termini màxim, quan en gaudeixi exclusivament el pare o la mare.
- Per reincorporació voluntària a la feina del pare o la mare, abans d'esgotar el període, quan en gaudeixin tots dos alhora o simultàniament. En aquest cas, la part que falti per acabar-lo augmentarà la durada del subsidi que li correspongui a l'altre beneficiari.
- Per mort del beneficiari, excepte que pugui continuar gaudint-lo el progenitor sobrevivent.
- Per mort del fill o acollit excepte si es produeix abans de les sis setmanes posteriors al part o que el fetus no reuneix les condicions de l'article 30 del Codi Civil, sempre que estigui més de 180 dies en el ventre matern.

## 2.4 PERSONES BENEFICIARIES

A efectes del subsidi especial per adopció o acolliment múltiples, tenen la consideració de beneficiaris aquells que alhora ho siguin de la prestació econòmica per maternitat, però només es pot percebre per un dels progenitors que, en cas d'adopció o acolliment, serà decidit per lliure elecció dels interessats.

### MATERNITAT/PATERNITAT A L'ADOPCIÓ

Es tracta d'un dret individual tant del pare com de la mare adoptiva. La persona que adopta té dret a aquest descans, sempre i quan les persones que adopten no superin les 16 setmanes entre els dos.

## 2.5 PREMÍS DE PATERNITAT

BOE núm. 71 de 23 de març de 2007, article 48 bis. En els supòsits d'adopció o acolliment del fill, d'acord amb l'article 45.1.d d'aquesta llei, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant tretze dies sense interrupció, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent dels períodes de descans per maternitat regulats a l'art. 48.4.

BOE núm. 309, amb data del 23.12.2008, s'amplia el permís de paternitat en cas de famílies nombroses, i cita que la suspensió del contracte de treball per paternitat tindrà una durada de 20 dies quan el nou naixement, adopció o acolliment es produeixi en una família nombrosa o quan la família hi hagi una persona amb discapacitat. La durada indicada s'ampliarà en el cas de part, adopció o acolliment múltiple en dos més per cada fill a partir del segon, o si un d'ells és una persona amb discapacitat. Aquesta disposició és d'aplicació a partir de l'1 de gener del 2009.

Aquesta suspensió correspondrà només a un dels dos progenitors, a elecció dels interessats; de tota manera, quan el període de descans regulat per l'article 48.4 el sigui gaudit en la seva totalitat per un dels dos progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament el podrà utilitzar l'altre.

El treballador que exerceixi aquest dret podrà fer-ho durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement del fill, o des de la resolució judicial per la que es constitueix la adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial de l'acolliment, fins

que finalitzi la suspensió del contracte regulada a l'article 48.4 o immediatament després de la finalització d'aquesta suspensió.

## 2.6 SITUACIONS AMB PROTECCIÓ

A efectes de prestació per maternitat/paternitat, es consideraran protegits durant els període de descans, les situacions de maternitat/paternitat, adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, on es devinguin tant les prestacions sanitàries com econòmiques.

Jurídicament es consideren equiparables a l'adopció i acolliment declarats per resolucions judicials o administratives estrangeres.

### SITUACIONS AMB PROTECCIÓ

Tenen dret tant a prestacions econòmiques com sanitàries:

- L'adopció i l'acolliment previ.

### 2.6.1 Prestacions Econòmiques

La Llei General de la Seguretat Social (LGSS) diu que les persones treballadores per compte aliena, qualsevol que sigui el seu sexe, podran ser beneficiàries de la prestació per maternitat, si compleixen el requisit d'estar afiliats a la Seguretat Social en situació d'alta a qualsevol Règim de la S.S. i haver cotitzat els últims cinc anys anteriors a la data de decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial d'adopció, un període mínim de 180 dies.

### **3. PERMISOS RETRIBUÏTS.**

#### **3.1 PERMÍS RETRIBUÏT**

La llei de conciliació de la vida familiar i laboral, introdueix modificacions a l'article 37 apartat 3.b), quedant de la següent manera:

*“El treballador previ avís i justificació, pot absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració per algun dels motius i temps següents:*

*b) Dos dies pel naixement d'un fill i per la mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu el treballador necessiti fer un desplaçament, el termini és de quatre dies.”*

#### **PERMISOS RETRIBUÏTS**

Motius que donen dret a

- L'adopció i l'acolliment previ.
- Mort, accident o malaltia greu o hospitalització de parents de primer grau de consanguinitat o afinitat.

Aquest dret s'ampliarà dos dies més en aquells casos que sigui necessari un desplaçament.

Com es pot apreciar, s'amplien els dos dies de permís retribuït pels familiars en els casos d'accident greu i hospitalització. La hospitalització, es al nostre entendre el més inaudit ja que fins ara el permís per aquesta causa condicionava a la gravetat de la malaltia. Amb aquesta regulació, sobretot pel que respecta a les malalties infantils que en moltes ocasions requereixen hospitalització sense que la causa sigui greu, es concreta definitivament el dret dels pares o parents a atendre'ls durant dos dies (o quatre en cas de necessitat de desplaçament) sense necessitat d'acreditar la causa d'aquesta hospitalització.

### 3.1.1 Permís de Paternitat.

BOE núm. 71, 23.03.2007, s'introdueix una mesura conciliadora de la vida personal, familiar i laboral: el permís de paternitat. Els pares tenen dos dies de permís per naixement d'un fill, que s'incrementa el permís amb tretze dies més, essent el permís de 15 dies ampliable en cas de múltiple en dos dies més per cada fill o filla a partir del segon.

Es tracta d'un dret individual i exclusiu del pare, que es reconeix tant en els casos de paternitat biològica com en els casos d'adopció o acolliment.

La mesura més innovadora per afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral és el permís de paternitat de tretze dies de durada, ampliable en cas de part múltiple en dos dies més per cada fill o filla a partir del segon. També s'introdueixen millores a l'actual permís de maternitat, que s'amplia en dues setmanes per als casos de fill o filla amb discapacitat, ampliació de la qual poden fer ús indistintament els dos progenitors.

BOE núm. 309, 23.12.2008, s'amplia el permís de paternitat en el cas de famílies nombroses: "la suspensió del contracte de treball per paternitat tindrà una durada de vint dies quan el nou naixement, adopció o acolliment es produeixi en una família nombrosa o quan a la família hi hagi una persona amb discapacitat". La durada indicada s'ampliarà en el cas de part, adopció o acolliment múltiple en dos més per cada fill a partir del segon, o si un d'ells és una persona amb discapacitat. Aquesta disposició és d'aplicació a partir de l'1 de gener del 2009.

### 3.2 PERMISOS EN CAS DE NAIXEMENT DE PREMATURS.

#### PERMISOS NAIXEMENTS PREMATURS

- Permís tant del pare com de la mare.
- Dret a absentar-se de la feina durant 1 hora retribuïda.
- Dret a disminuir la jornada un màxim de dues hores, amb la corresponent disminució del salari.

Una vegada publicada la llei 12/2001 del 9 de juliol, s'afegeix un apartat 4.bis a l'article 37, de l'Estatut dels Treballadors. En els casos de fills/es prematurs o que, per qualsevol causa, han de romandre hospitalitzats després de les 13 setmanes de permís addicional, la mare o el pare tenen dret a absentar-se de la feina durant 1 hora. De la mateixa



manera, tenen dret a reduir la jornada laboral un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional del salari.

### 3.3 PERMÍS DE LACTÀNCIA

L'article 37.4 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, recull:

*“ Les treballadores per lactància d'un menor de 9 mesos, tenen dret a una hora d'absència de la feina, que es pot dividir en dues fraccions. La dona pot voluntàriament, substituir aquest dret per una reducció de mitja hora de la jornada normal. D'aquest permís pot gaudir-ne indistintament, el pare o la mare si tots dos treballen”.*

L'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors no contempla diferències entre la lactància natural o artificial, de manera que els dos supòsits queden inclosos dintre del dret al permís de lactància.

El fet de gaudir d'una hora o de la reducció de mitja hora per la lactància, no s'ha de veure alterat ni disminuït perquè la jornada de la treballadora sigui inferior a la normal de 40 hores setmanals o diferent a la que facin altres treballadors de la mateixa empresa, operant sobre la jornada que tingui la persona que hagi de gaudir d'aquest dret (sigui partida, continuada, prèviament reduïda o a temps parcial).

És la persona treballadora qui concreta l'horari i determina el període del permís de lactància dintre de la seva jornada laboral. La persona treballadora ha d'avisar a l'empresari de la data en la que es reincorpora a la seva jornada ordinària amb 15 dies d'antelació. Si hi ha discrepàncies sobre la concreció horària entre la part empresarial i la persona treballadora, les ha de resoldre la jurisdicció competent a través del procediment establert en la Llei de Procediment Laboral, disposant la treballadora de 20 dies per fer la reclamació.

En varis convenis col·lectius de les empreses públiques, les empleades, per lactància d'un fill menor de nou mesos, en el moment de la seva reincorporació del període de maternitat, que manifestin la seva voluntat expressa de no utilitzar el dret a una hora d'absència de la feina, poden optar per gaudir d'un permís de quinze a vint dies naturals a continuació de la baixa per maternitat.

### PERMÍS DE LACTÀNCIA

- La titular del dret al permís de lactància és la mare treballadora.
- En cas de que tots dos treballin pot cedir-lo al pare.
- És un permís retribuït.
- L'exercici d'aquest dret acaba als 9 mesos del fill/a.
  
- Aquest dret es pot gaudir de dues maneres:
  - Una hora durant la jornada que es pot fraccionar en dues mitges hores durant la mateixa.
  - O bé, reducció a l'inici o al final de la jornada de mitja hora.

A Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya no està regulat per conveni, i en els casos que les treballadores ho han sol·licitat se'ls ha donat menys de la meitat de dies del que habitualment solen donar la resta d'empreses públiques.

### 3.4 PERMÍS PER PREPARACIÓ AL PART

En l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors s'ha afegit l'apartat 3.f com a conseqüència de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (BOE núm. 269, de 10 de novembre de 1995).

La llei reconeix un permís retribuït per assistir a cursos de preparació al part quan aquests coincideixin total o parcialment amb la jornada de treball. Així doncs, tant el treballador com la treballadora poden deixar de treballar les hores que facin falta per assistir a aquests tipus de cursos i mantenir íntegrament el seu salari (no se'ls pot practicar cap tipus de descompte i han de cobrar el mateix que els correspondria si no haguessin exercitat el permís).

### 3.5 PERMÍS PER FILLS AMB CÀNCER O MALALTIES GREUS.

El subsidi, que està previst per a parelles en què treballin tots dos, només el percebrà un d'ells i serà proporcional a la reducció de la jornada de treball, però sempre que aquest

temps sigui almenys la meitat de l'horari. La prestació s'eliminarà quan ja no calgui cuidar el menor de forma contínua, directa i permanent o bé quan el fill malalt compleixi 18 anys.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, almenys, de la meitat de la durada d'aquella, per a l'atenció, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva atenció directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys. Per conveni col·lectiu, es poden establir les condicions i supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

Els requisits per a l'accés a la nova prestació per atenció de fills amb malaltia greu són els mateixos que els establerts per a la maternitat contributiva: estar afiliat a la Seguretat Social i tenir cobert el període de cotització mínim requerit. La gestió i el pagament correspondran a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals o l'entitat gestora amb qui l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals.

**Els pares que tinguin un fill amb càncer o alguna malaltia greu que requereixi llargs ingressos hospitalaris percebran un salari equivalent a una baixa laboral temporal per poder atendre el menor.**

## 4. PERMISOS SENSE DRET A RETRIBUCIÓ

Després de la publicació de la Llei de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores, l'apartat 3 de l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors queda modificat de la següent manera:

### 4.1 EXCEDÈNCIES

#### 4.1.1 Excedència per cura de fills/es

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència, no superior a tres anys per cura de fill/a, a contar des de la data de naixement, que es podrà gaudir de forma fraccionada.

El període en què el treballador està en situació d'excedència conforme el que s'estableix en aquest article computa a efectes d'antiguitat i el treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional: el convoca l'empresari, especialment amb motiu de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball.

Passat aquest termini, la reserva és per un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

L'empleat conserva el primer any d'excedència per cura de familiars, el dret a l'ajut de guarderia o a l'ajut per a la formació de fills d'empleats.

#### EXCEDÈNCIA PER CURA DE FILLS/ES

**Motius:** Naixement, adopció o acolliment de fills menors de tres anys.

**Període:** Fins tres anys des del naixement o de la resolució judicial o administrativa.

**Règim:** Sense dret a sou i amb reincorporació immediata, sense necessitat que hi hagi vacant.

El primer any hi ha reserva del seu lloc de treball. Els dos següents amb reserva d'un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent. Es podrà gaudir de forma fraccionada. Una nova causa, provoca un nou dret a excedència. Els períodes d'excedència computen a efectes d'antiguitat i es consideren cotitzats els 2 primers anys.

El treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional, pels quals ha de ser convocat.

Això no obstant, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estén fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

L'apartat 3, paràgraf 6è, redactat de conformitat amb la disposició addicional 1a.3 de la Llei 40/2003, de 18 de novembre, de protecció a les famílies nombroses (BOE núm. 277, de 19 de novembre de 2003, i suplement en català núm. 23, de 24 de novembre).

#### **4.1.2 Excedència per cura de familiars (amb reserva del lloc de treball)**

L'article 46.3 també desenvolupa aquests casos amb el següent text:

*“... tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, llevat que s'estableixi una durada més llarga per negociació col·lectiva, per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer pel seu compte, i no tingui activitat retribuïda.*

*L'excedència que preveu el present apartat, del període de durada de la qual es pot gaudir de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.*

*Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.*

*El període en què el treballador estigui en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article és computable a efectes d'antiguitat i el treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut el termini esmentat, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent”*

Al igual que en l'excedència per cuidar fills, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estén fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

L'excedència es tracta d'un dret individual de les persones treballadores. La persona treballadora en situació d'excedència té dret a al reserva del seu lloc de treball durant el primer any, transcorregut aquest termini, el dret es limita el reingrés a un lloc de treball del mateix grup professional. Es podrà gaudir de forma fraccionada. Una nova causa dona dreta a una nova excedència. Els períodes d'excedència son computables a efectes d'antiguitat. El treballador té dret a l'assistència de cursos de formació professional, pels que haurà de ser convocat.

### EXCEDÈNCIA PER CURA DE FAMILIARS

**Motius:** Tenir cura d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat.

**Període:** Fins a dos anys.

**Règim:** Sense dret a sou i amb reincorporació immediata, sense necessitat que hi hagi vacant.

#### 4.1.3 En matèria de Seguretat Social

L'article 180.b de la Llei General de la Seguretat Social (LGSS), considera els dos primers anys de l'excedència per a cura de descendents, amb reserva del lloc de treball, com període de cotització efectiu. Es a dir, el període d'excedència compta a efectes d'antiguitat.

## 4.2 REDUCCIÓ DE JORNADA

### 4.2.1 Reducció de jornada per guarda legal

La regulació del dret a la reducció de jornada per guarda legal, regulada actualment en l'article 37.5 del Reial Decret Legislatiu 1/1995 refós de l'Estatut dels Treballadors, on diu:

*“Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.”*

Apartat 5, paràgraf 1r, redactat de conformitat amb la disposició addicional 11a.5 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març, i suplement en català núm. 12, de 28 de març)

*“Les reduccions de jornada que preveu el present apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l’empresari en pot limitar l’exercici simultani per raons justificades de funcionament de l’empresa”*

La concreció horària i l’elecció del termini de reducció horària correspon a la persona treballadora, qui ha d’avisar a l’empresari amb quinze dies d’antelació.

Les discrepàncies entre la part empresarial i la persona treballadora sobre la concreció horària, les resol la jurisdicció competent a través d’un procediment especial. Hi ha 20 dies per fer la reclamació.

#### REDUCCIÓ DE JORNADA PER GUARDA LEGAL

- El dret pot ser exercit per qualsevol dels cònjuges que no realitzi altres activitats retribuïdes.
- La reducció de jornada pot ser entre un octau (12’5%) i un màxim de la meitat de la jornada (50 %).
- Es tracta d’un dret no retribuït.
- Pot fer-se fins que el menor faci els vuit anys, o fins a la recuperació física o psíquica en cas d’un disminuït.
- Es consideren els 2 primers anys cotitzats a jornada completa.

#### 4.2.2 Reducció de jornada per cura de familiars

Qui necessiti encarregar-se de la cura directe d’un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d’edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i no realitzi cap activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre com a mínim un octau i un màxim de la meitat de duració de la jornada.

*“Les reduccions de jornada que preveu el present apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa*

*generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa"*

La concreció horària i l'elecció del termini de reducció horària correspon a la persona treballadora, qui ha d'avisar a l'empresari amb quinze dies d'antelació.

Les discrepàncies entre la part empresarial i la persona treballadora sobre la concreció horària, les resol la jurisdicció competent a través d'un procediment especial. Hi ha 20 dies per fer la reclamació, al igual que amb la reducció de jornada per guarda legal.

### REDUCCIÓ DE JORNADA PER CURA DE FAMILIARS

- Les persones treballadores tenen dret a una reducció de jornada per cura directe d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat.
- La reducció de jornada pot ser entre un octau (12'5%) i un màxim de la meitat de la jornada (50 %).
- Es tracta d'un dret no retribuït.
- Constitueix un dret individual, d'homes i dones.
- Es considera el primer any cotitzat a jornada completa.



## **5. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS**

A la Llei de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL) a l'article 25.2, l'empresari ha de tenir en compte en les avaluacions dels factors de risc que puguin incidir en la funció de procreació de les persones treballadores, en particular per l'exposició a agents físics, químics i biològics, que puguin tenir efectes mutagènics o de toxicitat per la procreació, tant en els aspectes de fertilitat, com en el desenvolupament de la descendència, per prendre mesures preventives necessàries.

### **5.1 PROTECCIÓ A LA MATERNITAT**

Després de l'entrada en vigor de la LCVFL, llei 39/1999 de 5 de novembre per promoure la Conciliació de la Vida Familiar i Laboral de les Persones Treballadores, l'article 26 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals va quedar de la següent manera (definit en 5 blocs) :

1. L'avaluació dels riscos a que fa referència l'article 16 de la present Llei compren la determinació de la naturalesa, el grau i la duració de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, a qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de la avaluació revelen un risc per la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores, l'empresari ha de prendre les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball. Aquestes mesures inclouen, quan és necessari, la no realització de treball nocturn o a torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no son possibles o, tot i l'adaptació, les condicions d'un lloc de treball poden influir negativament a la salut de la treballadora afectada o del fetus, i així ho certifiquen els Serveis Metges, la treballadora ha d'ocupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb aquest estat. L'empresari ha de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs de treballs exempts de riscos a aquests efectes.

3. Si aquest canvi no és possible pot declarar-se a la treballadora afectada en situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, contemplada a l'article 45.1 d) de

l'Estatut dels Treballadors, durant el temps necessari per la protecció de la seva seguretat o salut.

4. Els punts 1 i 2 d'aquest article també s'apliquen durant el període de lactància, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifica el metge de la Seguretat Social.

5. Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de la seva realització dintre de la jornada de treball.

## **5.2 SUSPENSÍO AMB RESERVA DEL LLOC DE TREBALL EN EL SUPÒSIT DE RISC DURANT L'EMBARÀS.**

Després de l'entrada en vigor de la Llei de Conciliació de la Vida Familiar i Laboral, s'introdueix un nou apartat 5 a l'article 48 de la Llei orgànica de l'Estatut dels Treballadors:

*“ 5. En els supòsit de risc durant l'embaràs, en els termes previstos a l'article 26, apartats 2 i 3 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, la suspensió del contracte finalitza el dia que comenci la suspensió del contracte per maternitat o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat”.*

### **RISC DURANT L'EMBARÀS**

La incorporació a l'empresa es produirà quan:

- Finalitzi el descans maternal.
- Desapareguin els riscos d'incorporació pel seu lloc de treball.
- Es trobi un lloc de treball compatible amb el seu estat.

## 5.2 QUADRE DE RISCOS

L'embaràs no és una anomalia ni una malaltia, sinó que és un aspecte més de la vida quotidiana. El canvi físic i psicològic que es produeix en aquest estat, comportarà – d'acord amb l'article 26 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals – que les condicions de treball hagin d'adaptar-se a aquesta situació.

Tipus Risc	Risc específic	Prevenció i Seguretat
<b>GENERAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Postures Forçades.</li> <li>➤ Activitats de peu i asseguda.</li> <li>➤ Treballs en alçada</li> <li>➤ Treballs en solitari</li> <li>➤ Desplaçaments</li> </ul>	Condicionar zones de descans Condicionar àrees adequades a l'estat físic. Control mèdic accessible Pausas i temps de descans Facilitar horaris i llocs per a la alimentació.
<b>FÍSIC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Soroll, Xocs, Vibracions, etc.</li> <li>➤ Disconfort Tèrmic</li> <li>➤ Radiacions ionitzants</li> <li>➤ Radiacions electromagnètiques</li> </ul>	Identificar treballadores exposades Reconeixements mèdics periòdics Notificació d'embarassos Formació / Informació al treballador exposat.
<b>QUÍMIC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Metalls; Pb, Hg, Cd, Cr, Mn, As</li> <li>➤ Dissolvents; Benzè i derivats</li> <li>➤ Hidrocarburs halogenats</li> <li>➤ Monòxid de carboni</li> <li>➤ Gasos; Halogenats, Òxid nitrós</li> <li>➤ Agents isostàtics, esterilitzants</li> <li>➤ Pesticides i Hormones</li> </ul>	Avaluació quantitativa i qualitativa de riscos Notificació embarassos Eliminació del risc Equip de protecció individual Control de l'exposició Facilitat substitució Facilitat canvi del lloc de treball
<b>BIOLÒGIC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Parotiditis</li> <li>➤ Hepatitis B, SIDA</li> <li>➤ Rubèola, Varicel·la, Rickètsia</li> <li>➤ Citomegalovirus</li> <li>➤ Tuberculosis, Toxoplasmosis</li> </ul>	Notificació dels embarassos Avaluació Risc lloc de treball Vigilància condicions sanitàries i ambientals Control mèdic periòdic Formació / Informació treballador exposat
<b>CONDICIONS DE TRBALL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Manipulació manual carregues</li> <li>➤ Treballs davant P.V.D.</li> <li>➤ Fumador passiu</li> <li>➤ Fatiga mental, temps de treball</li> <li>➤ Estrès professional</li> </ul>	Exempció de tasques específiques de risc Facilitat canvi lloc de treball Eliminació del risc Vigilància mèdica periòdica Formació / Informació treballador exposat.

L'àrea de Prevenció i Responsabilitat Social Empresarial de Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya a partir d'aquest any 2011 les dones embarassades de l'àrea de Producció, tant de circulació com d'estacions tenen un informe que impedeix desenvolupar les seves tasques habituals en els seus llocs de treball, i es procura en la mesura del possible ubicar-les en altres llocs de treball compatibles amb la seva nova situació física mentre duri l'embaràs.

Les exposicions al Risc Reproductiu poden suposar conseqüències greus per a la salut (hemorràgies, toxèmia, pèrdues fetals, etc.). El Real Decret 1251 de 16.11.2001, publicat al BOE amb data 17.11.01, tracta sobre les Prestacions per Maternitat i Risc durant l'embaràs, i determina clarament la incapacitat derivada del risc durant l'embaràs, tant per la treballadora com pel fetus, suspent el contracte de treball sempre que tècnica o objectivament no sigui possible o exigible a l'empresari el canvi de lloc de treball.

La treballadora en aquest supòsit rep de la Seguretat Social una prestació del 75% de la base reguladora per contingències comuns, sense perjudici a les millores a les prestacions establertes per altres disposicions, fins passar a la situació de descans per maternitat.



## **6. AJUTS ALS INFANTS**

### **6.1 AJUTS D'HISENDA (D'ÀMBIT ESTATAL)**

#### **6.1.1 DEDUCCIÓ PER MATERNITAT (mares treballadores amb fills/es menors de 3 anys a càrrec <<Model140>>)**

Es tramiten a partir de la inscripció del fill/a en el Registre Civil.

Es tracta d'una deducció adreçada, només, a les mares que treballen fora de la llar, per compte propi o aliè, amb infants menors de 3 anys que convisquin amb les mares i que estiguin donades d'alta en algun règim de la Seguretat Social o Mutualitat, sempre que el fill o filla no obtingui rendes superiors a 8.000 euros anuals.

#### **Dos sistemes alternatius**

1. Incloure la deducció en la declaració anual de l'impost de la renda de les persones físiques o, en el cas de les mares no obligades a declarar (per no arribar als ingressos mínims), en la sol·licitud de devolució ràpida corresponent: les mares que optin per la deducció convencional (en la declaració de la renda) hauran d'esperar a fer la declaració de la renda corresponent a l'any 2010, que es presentarà l'any 2011, on podran fer la deducció dels 1.200 euros.

2. De forma anticipada, aquest sistema permet el cobrament mensual de 100 euros per fill o filla mitjançant transferència bancària.

*(En cas de mort de la mare o bé quan la guarda i custòdia s'atribueixi exclusivament al pare, o si escau a un tutor, aquest tindrà dret a la pràctica de la deducció pendent, sempre que compleixi els requisits previstos per tenir dret a la seva aplicació).*

#### **Adopció o acolliment**

En els casos d'adopció o acolliment, la deducció es podrà practicar, amb independència de l'edat del/de la nen/a, al llarg dels tres anys següents a la data d'inscripció en el Registre Civil o bé de la resolució judicial o administrativa corresponent.

#### **Procediment per a la modalitat de pagament anticipat**

Qui s'aculli a aquest tipus de pagament anticipat, haurà de sol·licitar l'imprès model 140 i presentar-lo a les oficines de l'Agència Tributària estatal per correu ordinari, a través d'Internet o trucant al Centre d'Atenció Telefònica de l'Agència Tributària estatal (901 200 345). Sigui quin sigui el mitjà escollit, s'hauran de comunicar les dades identificatives de

la persona sol·licitant i del/s fill/s, el règim i número d'afiliació a la Seguretat Social o Mutualitat en el qual figuri d'alta i el compte corrent en què vulgui rebre l'ingrés.

Documents que cal adjuntar amb l'imprès de sol·licitud

- Etiqueta identificativa (NIF) o fotocòpia del NIF
- Impprès emplenat

Un cop presentada la sol·licitud d'abonament anticipat, no caldrà tornar-la a presentar durant tot el període en què es tingui dret a l'abonament anticipat de la deducció, excepte en cas d'haver de comunicar l'alta de nous fills amb dret a la deducció.

*Presentació de la sol·licitud de l'abonament anticipat de la deducció per maternitat quan l'Agència Tributària estatal remet prèviament el document personalitzat corresponent.*

Quan l'Agència Tributària estatal remet al contribuent, a efectes merament informatius, el document corresponent i sobre de devolució en el qual consten les dades acreditatives del seu dret a l'aplicació de la deducció per maternitat i al cobrament anticipat d'aquest, inclosa la dada sobre el compte corrent en què s'abonarà l'ingrés, i sempre que no calgui efectuar cap correcció en les dades comunicades, la persona contribuent podrà confirmar aquestes dades mitjançant:

- 1) correu ordinari amb el sobre adjuntat,
- 2) presentant-lo directament en alguna delegació de l'Agència Tributària estatal, o bé
- 3) mitjançant una trucada telefònica al telèfon 901 200 345, tenint en compte que l'Administració podrà adoptar totes les mesures que cregui oportunes per tal de verificar i garantir la identitat de la persona que fa la sol·licitud.

<< S'adjunta el Model 140 >>



**Agència Tributària**  
Telèfon: 901 200 345  
www.agenciatributaria.es

**Impost sobre la renda de les persones físiques**  
**Deduccions per maternitat i per naixement o adopció**  
**Sol·licitud de l'abonament anticipat**

Model  
**140**

**Important:** per mitjà d'aquest model se sol·licita l'abonament anticipat de les deduccions de l'IRPF per naixement o adopció de fills i per maternitat. Per sol·licitar només el pagament únic per naixement o adopció de fill, s'ha de presentar el model 141.

**1. Sol·licitant**

Núm. d'identificació fiscal (NIF)  Primer cognom  Segon cognom  Nom

En cas d'estrangers: Número de suport que figura a la part superior dreta del document d'identificació d'estrangers expedit pel Ministeri de l'Interior (permís de residència o targeta d'estranger en règim comunitari)

Si el pagament mensual en concepte d'abonament anticipat de la deducció per maternitat l'ha percebut abans una altra persona, consignï el NIF de l'anterior beneficiari o beneficiària

Sol·licitud per persona diferent de la mare (pare, tutor/a...): NIF de la mare:  Data (dia, mes i any) de la defunció de la mare o des de la qual té atribuïda de forma exclusiva la guarda i custòdia dels menors:

Telèfons de contacte. A fi d'agilitar la resolució de les incidències que puguin sorgir en la tramitació d'aquesta sol·licitud, consignï els números de telèfon en què pugui ser localitzat/ada en dies i hores laborables. Telèfon 1r  Telèfon 2n

**2. Règim de la Seguretat Social o mutualitat alternativa en què el/la sol·licitant figura d'alta**

Seguretat Social: consignï el seu número de la Seguretat Social i marqui amb una "X" la casella corresponent al règim en què estigui en situació d'alta. Indiqui la mutualitat de funcionaris

Número d'afiliació:  Règim general  Règim especial  Règim especial dels funcionaris públics

Mutualitat alternativa a la Seguretat Social: Número de mutualista:  Denominació de la mutualitat:

**3. Fills que donen dret a la deducció per maternitat i, si s'escau, a la deducció per naixement o adopció**

• Si aquest document es presenta per sol·licitar per primera vegada l'abonament mensual anticipat de la deducció per maternitat i, si s'escau, per sol·licitar l'abonament anticipat de la deducció per naixement o adopció, consignï en aquest apartat les dades dels fills menors de tres anys pels quals tingui dret a la primera de les deduccions esmentades, o a totes dues. Tingui en compte que a l'efecte de la deducció per maternitat els fills adoptats i els acollits s'han de fer constar en aquest apartat sempre que siguin menors d'edat en la data de la seva adopció o acolliment i hagin transcorregut menys de tres anys des de la data esmentada, la qual s'ha de fer constar en la casella corresponent. Si es tracta de fills adoptats que prèviament han estat acollits, únicament s'ha de fer constar la data de l'acolliment.

• Si aquest document es presenta per comunicar l'alta o la baixa d'un fill a efectes de l'abonament mensual anticipat de la deducció per maternitat, consignï en aquest apartat únicament les dades dels fills als quals afecti aquesta circumstància.

**Fill 1**

NIF (si el té assignat)  Cognoms  Nom  Data de naixement

Inscrit en el Registre Civil de:  Província de:  Tom  Pàgina  Si és adoptat o acollit: data de l'adopció o acolliment

**Fill 2**

NIF (si el té assignat)  Cognoms  Nom  Data de naixement

Inscrit en el Registre Civil de:  Província de:  Tom  Pàgina  Si és adoptat o acollit: data de l'adopció o acolliment

**4. Compte bancari per a l'abonament**

Consignï les dades completes del compte bancari del qual sigui titular i en el qual vulgui rebre per transferència l'abonament mensual anticipat de la deducció per maternitat i, si s'escau, l'abonament anticipat de la deducció per naixement o adopció dels fills que es consignen més amunt.

Codi compte client (CCC)

Entitat	Sucursal	DC	Número de compte
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Si vol canviar de compte bancari, consignï les dades del nou compte i marqui amb una "X" aquesta casella

**5. Variacions a efectes de l'abonament mensual anticipat de la deducció per maternitat**

**Pèrdua del dret** del beneficiari o beneficiària a l'abonament mensual anticipat de la deducció per maternitat (per defunció, per haver causat baixa en la Seguretat Social o mutualitat, per canvi de residència o per una altra causa) o **renúncia** del beneficiari o beneficiària a l'abonament mensual anticipat

**Canvi de règim de la Seguretat Social o mutualitat** del beneficiari o beneficiària (en aquest cas, indiqui en l'apartat 2 les dades del nou règim o mutualitat)

**Baixa d'algun dels fills** a l'efecte de la deducció per maternitat (per defunció, per cessament de la convivència amb pèrdua de la guarda i custòdia o per l'obtenció de rendes superiors a 8.000 euros)

Indiqui la data (dia, mes i any) en què s'ha produït la variació que es comunica

**Notes:** Si aquest document es presenta per comunicar alguna de les circumstàncies a les quals fan referència les caselles 80 i 81, no s'ha de consignar cap dada en l'apartat 3. Si s'ha de comunicar alhora l'alta de nous fills i la baixa d'algun dels anteriors (casella 82), cadascuna d'aquestes variacions s'ha de comunicar en un exemplar diferent d'aquest model.

**6. Representant**

Núm. d'identificació fiscal (NIF)  Cognoms i nom o raó social

**7. Data i signatura**

DECLARO que són certes les dades consignades en aquest document i AUTORITZO l'Administració perquè les meves dades d'identificació i les de les persones que s'hi consignen puguin ser consultades, confrontades i verificades, amb garantia de confidencialitat en el cas d'accés informatitzat a aquestes dades.

Així mateix, EM COMPROMETO a comunicar qualsevol variació en les dades consignades en aquest document que pugui afectar l'abonament anticipat de la deducció per maternitat.

Lloc i data

Signatura del/de la sol·licitant o del seu representant:

Exemplar per a l'interessat



## 6.2 AJUTS DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA. (ÀMBIT AUTONÒMIC)

### 6.2.1 PRESTACIÓ ECONÒMICA DE CARÀCTER UNIVERSAL PER INFANT A CÀRREC (PER A LES FAMÍLIES AMB FILLS I FILLES MENORS DE 3 ANYS I PER A LES FAMÍLIES NOMBROSES I/O MONOPARENTALS AMB FILLS I FILLES MENORS DE 6 ANYS)

És una prestació econòmica universal per a totes les famílies amb infants a càrrec menors de tres anys, i per a les famílies nombroses i monoparentals que tinguin infants a càrrec menors de sis anys, per tal de compensar l'esforç que aquestes fan en la cura dels seus fills i filles i de contribuir a millorar el seu benestar.

#### Qui s'hi pot acollir?

Les unitats familiars que compleixin els requisits següents:

- Residir a Catalunya.
- Tenir al seu càrrec infants menors de tres anys nascuts, adoptats, tutelats o acollits.
- En el cas de les famílies nombroses i/o monoparentals, tenir al seu càrrec infants menors de sis anys nascuts, adoptats, tutelats i acollits entre les dates que recull la convocatòria. El període de sis anys s'inicia a partir de la data de naixement de l'acta notarial o de la sentència d'adopció, de tutela o acolliment, o de la resolució administrativa d'acolliment.

#### TIPUS DE FAMÍLIES

- S'entén per família nombrosa la que té aquesta condició d'acord amb la normativa específica d'aplicació. Per ser beneficiàries, han de disposar del Títol de família nombrosa.
- S'entén per família monoparental la que té aquesta condició d'acord amb la normativa específica d'aplicació. Per ser beneficiàries, han de disposar del Títol de família monoparental.

#### Import econòmic i forma de pagament

L'any 2011, la quantia de la prestació econòmica és de 638 euros per cada infant menor de 3 anys i de 745 euros per cada infant menor de 6 anys, en el cas de pertànyer a famílies nombroses o a famílies monoparentals.



En la primera i darrera anualitat s'abona la quantia proporcional als mesos de l'any que correspongui en funció de la data de naixement, adopció, tutela o acolliment.

#### Termini per a la presentació de sol·licituds

En el cas de famílies amb infants nascuts, adoptats, tutelats o acollits entre l'1 de gener de 2011 i el 30 de setembre de 2011, poden presentar la sol·licitud durant tot l'any 2011. Les famílies amb infants nascuts, adoptats, tutelats o acollits entre l'1 d'octubre i el 31 de desembre del 2011, poden presentar la sol·licitud fins al 31 de març del 2012.

En el cas que la família hagi estat beneficiària de la prestació l'any 2010, i tingui dret a ser beneficiària de la prestació un altre cop es trametrà el pagament de la prestació d'ofici d'acord amb les dades que consten al departament.

En cas que canviï alguna de les circumstàncies familiars, les persones perceptores ho han de notificar al departament dins el mes següent a la producció del fet.

#### Compatibilitat

Aquesta prestació és compatible amb la resta de prestacions i ajuts inclosos en aquest apartat.

### 6.2.2 PRESTACIÓ ECONÒMICA DE CARÀCTER UNIVERSAL PER PART, ADOPCIÓ, TUTELA O ACOLLIMENT MÚLTIPLE DURANT L'ANY 2011.

Aquesta és una prestació econòmica universal per a totes les famílies en les quals s'hagi produït un part múltiple o hagin adoptat, tutelat o acollit dos o més infants de forma simultània, amb l'objectiu de compensar l'esforç que aquestes famílies fan amb l'arribada simultània de dos o més infants i contribuir a millorar el seu benestar.

#### Qui s'hi pot acollir?

Totes les famílies que compleixin els requisits següents:

- que siguin residents a Catalunya;
- que hagin tingut un part múltiple entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2011 (ambdues dates incloses);
- que hagin adoptat, tutelat o acollit dos infants o més de forma simultània, sempre que la data de la sentència de l'adopció, la resolució judicial de la tutela i l'acta notarial o la resolució administrativa de l'acolliment estigui compresa entre l'1 de gener i el 31 de desembre de 2011 (ambdues dates incloses).

#### Import i pagament de l'ajut

La quantia de la prestació és la que es detalla a continuació:

- 663 euros per unitat familiar en cas de part doble, adopció, tutela o acolliment simultani de dos infants.
- 1.020 euros per unitat familiar en cas de part triple, adopció, tutela o acolliment simultani de tres infants.
- 1.224 euros per unitat familiar en cas de part quàdruple o més, adopció, tutela o acolliment simultani de quatre infants o més.

#### Termini per a la presentació de sol·licituds

Les famílies en què hagi tingut lloc un part, adopció, tutela o acolliment múltiple entre l'1 de gener de 2011 i el 30 de setembre de 2011, poden presentar la sol·licitud durant tot l'any 2011.

Les famílies en què hagi tingut lloc un part, adopció, tutela o acolliment múltiple entre l'1 d'octubre i el 31 de desembre del 2011, poden presentar la sol·licitud fins al 31 de març de 2012.

#### Compatibilitat

Aquesta prestació és compatible amb la resta de prestacions i ajuts inclosos en aquest apartat.

La sol·licitud de la prestació econòmica universal per infant a càrrec, i la sol·licitud de la prestació econòmica universal per part, adopció, tutela o acolliment múltiple es realitza en un mateix imprès de sol·licitud.

#### 6.2.3 DEDUCCIÓ FISCAL EN EL TRAM AUTONÒMIC DE L'IRPF PER NAIXEMENT O ADOPCIÓ DEL PRIMER FILL/A I POSTERIORIS

Aquesta deducció fa referència a la capacitat normativa del Govern de la Generalitat de Catalunya sobre el tram autonòmic de l'impost sobre la renda de les persones físiques (IRPF) per a l'any 2010 (declaracions de la renda que s'han d'efectuar l'any 2011).

Els nuclis familiars en què hagi nascut o que hagin adoptat el primer fill/a o posteriors durant el període impositiu podran deduir 300 euros de la quota íntegra de l'impost.

Aquesta deducció és compatible amb la reducció percentual que correspongui sobre l'import total de les deduccions de la quota establertes per la Llei de l'Estat reguladora de l'impost.

#### Import de la deducció

Declaració conjunta dels progenitors (import únic) 300 euros

Declaració individual (import per a cada progenitor) 150 euros

## **7. TRÀMITS ADMINISTRATIUS (Ordre Cronològic)**

Després del naixement d'una criatura, i en plena voràgine per adaptar-se a la nova situació, s'han de dur a terme un seguit de tràmits burocràtics que són imprescindibles però en els que és força senzill perdre's. Amb la finalitat que l'estrés que generi fer-los sigui el mínim possible, en aquest punt hem preparat un recull que desitgem que sigui útil. La burocràcia gairebé sempre és complicada i com més informats estem, millor.

Creiem necessari explicar-los per ordre cronològic, així sabrem el primer que s'ha de fer i el que es pot deixar per a més endavant.

### **7.1 A l'hospital:**

L'hospital o la clínica us donaran un imprès de color groc on constaran les dades del part (hora del naixement, pes de la criatura, professional que l'ha atès...). Heu d'acabar d'omplir-lo amb les vostres dades.

També us facilitaran una enquesta legal, que haureu d'omplir i portar al registre civil quan realitzeu la inscripció al llibre de família. A partir de les 24h de vida ja podreu iniciar la tramitació de la documentació legal del nadó.

### **7.2 Tràmits al CAP:**

S'ha d'anar al metge de capçalera amb els papers que us donin a l'hospital/clínica perquè us tramitin la baixa de maternitat. Se'n lliuren dues còpies a la pacient, una és per a l'empresa i l'altra s'ha de presentar (juntament amb la resta de documentació) a l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS).

### **7.3 Tràmits al Registre Civil**

Cal anar-hi per inscriure la criatura i fer-vos el llibre de família.

#### **Qui ho pot fer?**

Si és fill o filla d'una parella casada: ho poden fer el pare, la mare o qualsevol persona major de 18 anys degudament autoritzada.

Si és fill o filla de pares no casats: ho poden fer el pare i la mare junts, fent-hi consignar les dades de tots dos. O bé ho pot fer la mare tota sola, sense consignar-hi les dades del pare.

#### **Què es necessita?**

L'informe de maternitat: un document que ha de fer el metge o la llevadora, on figura el lloc, l'hora i les condicions del part (aquest document és el mateix que es necessita per sol·licitar la baixa de maternitat en cas que la mare treballi). Aquest imprès es dona al mateix hospital on es va produir el part.

La butlleta estadística degudament emplenada (us ho lliuraran a l'hospital o clínica).

El llibre de família (te'l donen al mateix Registre Civil)

### Quan?

Des de les 24 hores del naixement fins als 8 dies naturals. Extraordinàriament, aquest període es pot ampliar fins als 30 dies naturals.

### On?

Al Registre Civil de la població on ha nascut el nen o la nena.

La inscripció també s'ha de consignar en el llibre de família, tant si el pare i la mare són casats com si no ho són.

### Ordre dels Cognoms

Si volem que l'ordre dels cognoms sigui primer el de la mare i després el del pare, cal que hi vagin els dos progenitors, ja que s'ha de signar un document de conformitat. Pels successius fills ja no caldrà, ja que obligatòriament hauran de tenir el mateix ordre.

## **7.4 Tràmits a l'Ajuntament**

Cal anar-hi per empadronar el nounat.

Es necessita el certificat d'empadronament per adjudicar un pediatra al CAP de la SS on es visqui.

### Com s'ha de fer?

Aquest tràmit es realitza d'ofici, a partir de la informació rebuda del Registre Civil, però en alguns casos l'han de fer els pares o tutors legals. Consulteu el vostre ajuntament.

La documentació requerida depèn de cada ajuntament, però el criteri general sol ser: llibre de família i DNI del sol·licitant.

## **7.5 Tràmits a la Seguretat Social**

Per tal que el vostre fill o filla tingui cobertura sanitària l'heu d'inscriure com a beneficiari de la Seguretat Social al centre d'atenció i informació més proper al vostre domicili o bé

en la Mutualitat corresponent en el cas que sigueu titulars de MUFACE, MUGEJU o ISFAS.

### Què fa falta?

Els pares podeu incloure el nadó com a beneficiari del vostre document d'afiliació (cartilla). Per això heu de portar el document d'afiliació de la Seguretat Social o de la Mutualitat i el llibre de família (en el cas de pares no casats també es demana el certificat de convivència).

### Qui ho pot fer?

La pot sol·licitar el pare o la mare o un representant legal. Per fer-ho, juntament amb la sol·licitud, cal portar: volant d'empadronament (properament es podrà consultar en línia el padró dels ajuntaments i no caldrà lliurar aquest document.), Llibre de família i document d'afiliació on s'hagi inscrit el fill/a com a beneficiari.

Es pot fer al CAP (Centre d'atenció primària) corresponent, ja que només es fa per Internet la reedició de la TSI.

## **7.6 Agafar els papers per les baixes de maternitat i paternitat a la Seguretat Social que després portareu a l'empresa.**

Gestionar la baixa de maternitat/paternitat: Tot i que la paperassa es fa un cop hagi nascut la criatura estaria bé tenir clar si la mare farà la baixa sencera o si cedirà al pare una part. També es pot plantejar si algú dels dos farà reducció de jornada o bé excedència i finalment si es faran les hores de lactància. Sobre el tema de la baixa normalment es parla abans amb l'empresa per arribar a una entesa. Baixa mare: 16 setmanes (tothom) Baixa pare: 13 dies (en funció de l'empresa) + 2 dies del part (tothom).

Aquesta prestació l'assumeix l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) i representa el 100% del salari.

Tal i com ja hem explicat en el punt número 1. El període de descans és de 16 setmanes ininterrompudes; en el cas de part múltiple s'incrementa en dues setmanes per fill, a partir del segon. Les 6 primeres setmanes són obligatòries per a la mare, la resta es poden compartir amb el pare o també renunciar-hi.

Recomanació: si podeu demaneu hora abans d'anar-hi, així us estalviareu fer cues i us tindran les coses molt més preparades.

## **7.6. Porteu els papers de la baixa a l'empresa i demaneu que us els firmin. Després l'heu de tornar a portar a la Seguretat Social**

### Quina documentació s'ha d'aportar?

Per tramitar la baixa per maternitat es necessita: Informe de maternitat (te'l dóna el metge de capçalera), document acreditatiu personal (DNI, NIE, etc), Llibre de família, si treballa per compte d'altri, és a dir, tots els treballadors d'FGC i el certificat de l'empresa. Accés al tràmit: sol·licitud de la prestació per maternitat.

### **7.7 Tràmits de les ajudes econòmiques.**

Aquests tràmits ja els hem definit en el punt número 6 d'aquest dossier.

- Prestació econòmica per infants menors de 3 anys.
- Prestació econòmica de caràcter universal per infant (menors de 3 anys).
- Prestació econòmica per part múltiple.
- Deduccions fiscals.

### **7.8 Obtenció del DNI (no és obligatori)**

Aquest tràmit no és obligatori fins als 14 anys d'edat però sí que cal en cas que el nadó hagi de viatjar fora del país (en vols internacionals és imprescindible, també en vols nacionals de companyies que no consideren suficient el llibre de família). Cal dirigir-se a una oficina d'expedició del DNI.

### Quina documentació s'ha d'aportar?

- Certificat d'empadronament del nadó (s'obté a l'Ajuntament i té una validesa de 3 mesos).
- Certificat literal de naixement del nadó (s'obté al Registre Civil i té una validesa de 6 mesos)
- Una fotografia en color del nadó 32x26mm
- Obligatòria la presència física del nadó en el moment del tràmit

Normalment hi ha equips mòbils que es desplacen periòdicament a les ciutats que no disposen d'oficina d'expedició per la comoditat dels ciutadans (consulteu el vostre ajuntament). Tot i això, si voleu que us donin el nou DNI electrònic que porta incorporat un xip per realitzar operacions per internet, aquest només l'emeten a les oficines d'expedició.

## **8. AJUDES A FGC**

### **8.1 Ajuda Protecció Familiar.**

Definit en l'article 51 del Conveni Col·lectiu. Aquesta és la prestació mensual a favor dels fills d'agents fins a 16 anys d'edat per import de 14,90 € per fill o filla.

### **8.2 Ajuda de fills amb disminució.**

Definit en l'article 37 del Conveni Col·lectiu, aquesta ajuda és per a fills amb disminució física i psíquica. Es fixa en 239,02 € mensuals l'ajuda per aquest concepte, per als/les esposos/es i per als fills/filles que pateixin incapacitat total o absoluta, que no realitzin treball remunerat de cap classe i que estiguin a càrrec de l'agent, com també aquells casos que requereixin la realització de cursos d'ensenyament especialitzat per a disminuïts, durant el temps que aquest durin i amb la comprovació prèvia dels serveis mèdics que designi la Direcció.

## **9. LEGISLACIÓ DE REFERÈNCIA**

Basat en l'Estatut dels Treballadors i complimentat amb les següents lleis i ordres classificades per:

### **Seguretat Social:**

Reial decret 1251/2001, de 16 de novembre, pel qual es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i de risc durant l'embaràs (BOE núm. 276, de 17.11.2001).

Reial decret 1335/2005, d'11 de novembre, pel qual es regulen les prestacions familiars de la Seguretat Social (BOE núm. 279, de 22.11.2005).

Reial decret 1611/2005, de 30 de desembre, sobre revalorització de pensions del sistema de la Seguretat Social i altres prestacions socials públiques per a l'exercici 2006 (BOE núm. 313 de 31.12.2005).

Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, que aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social (BOE núm. 13 de 15.1.1994).

Ordre HAC 16/2003, de 10 de gener, per la qual s'aprova el model 140 de sol·licitud de l'abonament anticipat de la deducció per maternitat (BOE núm. 11, de 13.1.2003).

Reial decret 1890/1999, de 10 de desembre, pel qual es modifica el Reglament general sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social, aprovat pel RD 2064/1995, de 22 de desembre (BOE núm. 310, de 28.12.1999).

### **Famílies nombroses:**

Llei 40/2003, de 18 de novembre, de protecció a les famílies nombroses (BOE núm. 277, de 19.11.2003).

Reial decret 1621/2005, de 30 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei 40/2003, de 18 de novembre, de protecció a les famílies nombroses (BOE núm. 15, de 18.1.2006).

Reial Decret 1918/2008, de 21 de novembre, pel qual es modifica el Reial Decret 1621/2005, de 30 de desembre, pel qual s'aprovà el Reglament de la Llei 40/2003, de 18 de novembre, de protecció a les famílies nombroses (BOE 289, de 1.12.2008).

Ordre PTO/530/2008, de 2 de desembre, que fixa les tarifes dels serveis regulars de transport de viatgers per carretera dependents de la Generalitat de Catalunya per a l'any 2009 (DOGC núm. 5277 de 12.12.2008).

Ordre PTO/179/2009, de 6 d'abril, d'aplicació a les persones membres de famílies nombroses de bonificacions sobre els preus de determinats serveis de transport de viatgers (DOGC núm. 5358, de 14.4.2009, pàg. 30237).