

Guía de Mamás y Papás de Endesa

Secretaría de Igualdad

Comisiones Obreras Endesa

Septiembre 2022

Para cualquier duda o consulta, escribenos a



Nuestra web:



Síguenos en





Esta Guía, realizada por la Secretaría de Igualdad de Comisiones Obreras de Endesa, se ha elaborado con el propósito de responder a las dudas que pueden surgirte en el ámbito laboral en relación a la maternidad, la paternidad y el cuidado de vuestro hijo.

¿Empezamos?



Índice

- 1) QUÉ HACER CUANDO TE QUEDAS EMBARAZADA
- 2) TRÁMITES Y DOCUMENTACIÓN
- 3) EMBARAZO
- 4) SUSPENSIÓN CONTRATO NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR
- 5) SUSPENSIÓN CONTRATO POR MOTIVOS DE ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO
- 6) PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE
- 7) OTRAS MEDIDAS



1) QUÉ HACER CUANDO TE QUEDAS EMBARAZADA

No existe obligación legal de comunicar un embarazo en el ámbito laboral. Sin embargo, en el supuesto de ser madre biológica, es muy recomendable informar a la empresa para que tomen las medidas necesarias en el desempeño de tus tareas así como tome medidas organizativas si fuese necesario. Además, podrán informarte y orientarte, si así lo deseas, de los trámites administrativos y las opciones que tu nueva situación comporta respecto a Prevención de Riesgos Laborales (PRL).

Es recomendable realizar la comunicación por escrito, y cuanto antes, al ser en el primer trimestre, cuando el feto se está formando. Además de que las trabajadoras embarazadas, cuentan con una protección especial frente a un posible despido.

2) TRÁMITES Y DOCUMENTACIÓN

PASO 1

En el centro hospitalario

Tras el nacimiento, en el hospital hacen entrega de los siguientes documentos:

- Certificado de nacimiento.
- Informe médico de maternidad (impreso amarillo). Debe estar firmado por el médico o la matrona.
- Informe de alta hospitalario de la madre biológica y del bebé.
- Boletín estadístico (impreso rojo o azul, según la Comunidad Autónoma) *

Se puede solicitar en el centro hospitalario la **inscripción en el registro Civil**. En caso de que no se pueda realizar en un plazo de 72h, se debe acudir personalmente al Registro Civil en un plazo máximo de 10 días.

* En algunas localidades, el **boletín estadístico** lo facilitan directamente en el Registro Civil. Si tenéis la intención de inscribir al bebé en el Registro Civil de una localidad distinta, debéis solicitar un certificado que indique que no se ha promovido la inscripción del recién nacido en el Registro Civil de la localidad de nacimiento.



2) TRÁMITES Y DOCUMENTACIÓN

PASO 2

Gestiones en el registro civil

Este paso, se puede realizar de forma presencial en el Registro Civil o desde el mismo centro sanitario, de forma electrónica.

Documentos a aportar:

- DNI de ambos progenitores.
- Libro de familia o Certificado de Matrimonio. (Si no se tiene, lo hacen allí en el momento).
- Informe médico de maternidad.
- Boletín estadístico.

El plazo para inscribir al recién nacido desde el hospital es de 72h. Si transcurre ese periodo se deberá realizar en el Registro Civil, en un plazo máximo de 10 días, ampliable hasta 30 si se dan causas justificadas. Si se superan los 30 días, se debe tramitar un expediente de inscripción de nacimiento fuera de plazo.



2) TRÁMITES Y DOCUMENTACIÓN

PASO 2

¿Quién puede realizar el trámite?

- En el caso de matrimonio, solo es necesario que vaya uno de los progenitores.
- Si no están casados, tendrán que acudir ambos progenitores.
- Si alguno de los dos progenitores está separado, debe aportar la sentencia de separación o divorcio.

No hay regla específica para el orden de los apellidos. Si no se dice nada al respecto, el orden que tomarán será: primer apellido del padre + primer apellido madre. Si se quiere invertir el orden, deben acudir los dos progenitores.

- Las madres solteras pueden inscribir al bebé sin necesidad de informar al padre.
- En los casos de adopción, se pueden omitir los datos de la filiación originaria.

El censo del bebé se puede realizar en la localidad de nacimiento o en la de residencia.

En el caso de inscribir al bebé en el lugar de residencia diferente al de nacimiento, se deben aportar los certificados de empadronamiento de ambos progenitores y un certificado del hospital de nacimiento que demuestre que no se ha tramitado la inscripción en el Registro Civil de dicha localidad.



2) TRÁMITES Y DOCUMENTACIÓN

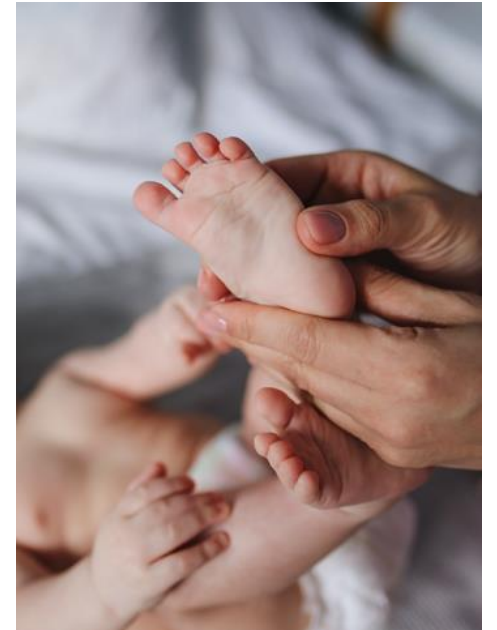
PASO 3

Gestiones en el centro de salud: baja de maternidad

Hay que solicitar una cita con el médico de cabecera de la madre en su Centro de Atención Primaria (CAP). Documentos a aportar:

- Certificado de nacimiento.
- Informe de alta hospitalaria.
- DNI de la madre (en caso de que otra persona la solicite).

Si la embarazada se encontraba de baja en el momento del parto, el médico también entregará el parte de alta médica por inicio de la suspensión del contrato por parto y cuidado de menor.



2) TRÁMITES Y DOCUMENTACIÓN

PASO 4

Gestiones en la empresa de la madre biológica: prestación por nacimiento

Se debe presentar en la empresa el informe de baja por maternidad en un **plazo de 7 días**.
Documentos a aportar:

- Libro de familia o documento de registro individual electrónico.
- Baja por maternidad (PASO 3).

Puedes preguntar si es posible enviar los documentos necesarios previamente, para que preparen el certificado y evitar esperas.

Normalmente, permiten que la baja la recoja el otro progenitor u otro familiar directo.

En casos de adopción este permiso también es de aplicación.

PASO 5

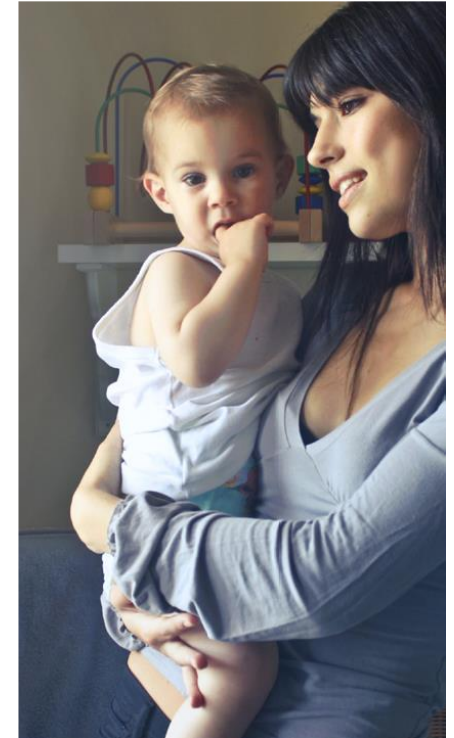
Gestiones en el Ayuntamiento: padrón municipal

La documentación a aportar para realizar el alta del bebé en el padrón municipal del ayuntamiento de la ciudad donde residirá es la siguiente:

- DNI de la madre o del otro progenitor (puede ir solo uno de los dos).
- Libro de familia documento de registro individual electrónico.

Solicitar 3 copias del Certificado de empadronamiento. Son necesarias para obtener la Seguridad Social, la Tarjeta Sanitaria y el DNI.

Los trámites para el padrón pueden diferir, pregunta en tu Ayuntamiento.





3) EMBARAZO

¿Puedo ser trasladad@ durante el embarazo?

No, durante el embarazo y la lactancia de un hijo menor de doce meses, no puedes ser trasladada ni desplazada en comisión de servicio a un centro de trabajo que implique movilidad geográfica, **salvo que exista acuerdo y con tu petición expresa.**

Esta garantía es aplicable **también al padre**, si trabaja en Endesa.

¿Tengo permiso para asistir a los exámenes prenatales y a las técnicas de preparación al parto?

Sí, tienes permiso, por el tiempo indispensable, para asistir a los exámenes prenatales y a técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo (**también el padre**).

¿Qué ocurre si mi puesto supone un peligro para mi embarazo?

Si tu puesto representa un riesgo para tu embarazo, o para la lactancia natural que no pueda evitarse, **se te facilitará otro puesto de trabajo compatible con tu situación y en tu mismo centro de trabajo, siempre que sea posible.**

De no ser posible, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, tramitándose el subsidio a través de la Mutua (Fraternidad Muprespa) y el INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social).

Independientemente de lo anterior, se facilitará a las trabajadoras embarazadas, la posibilidad de acogerse a la modalidad de **trabajo fuera de la oficina desde la semana 37 del embarazo.**



3) EMBARAZO

¿Tengo algún derecho más por estar embarazada o por ser madre o padre de un menor de 12 meses?

Puedes optar por reducir la jornada, con reducción del salario en la misma proporción -entre 1 y 4 horas diarias- sin afectación en los beneficios sociales ni a la aportación al plan de pensiones. [Para solicitar una medida de conciliación por cuidado de hijos debes acceder al aplicativo “en línea”]. Cuando las vacaciones se disfruten en período de reducción de jornada, los días de vacaciones se ampliarán en la misma proporción que se reduzca la jornada.

A no realizar horas extraordinarias.

Si estas a turno, además puedo escoger el turno más apropiado.

Debes saber que si te acoges a estas medidas, tus compañeros no tienen por qué verse perjudicados, ya que la empresa tiene la posibilidad de optar por sustituirte bien con contratos externos, o bien a través de otros trabajadores de la empresa que voluntariamente acepten, con una compensación económica.

¿Qué ocurre con mis vacaciones?

Si por motivo de tu embarazo o de los períodos de descanso asociados al mismo, no has podido disfrutar de tus vacaciones correspondientes al año de nacimiento de tu hija o hijo, **podrás disfrutarlas a lo largo del año siguiente.**

El embarazo se tendrá en cuenta en la elaboración de calendarios de vacaciones, **dándole preferencia en casos de concurrencia con otros trabajadores.**

Cuando el periodo de vacaciones fijado en los calendarios de vacaciones coincida con una baja derivada del embarazo (el periodo de descanso por maternidad o la lactancia), se tendrá derecho a disfrutarlas al finalizar dicha circunstancia, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.



4) SUSPENSIÓN CONTRATO NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR (BIOLÓGICO)

¿Acabas de ser mamá o papá?

Después del embarazo se inicia un nuevo período para ti. **Este hecho no debe suponer ningún problema laboral.**

Para facilitarte las cosas, desde CCOO te aclaramos las dudas y que puedas disfrutar plenamente del mismo.

Debes saber que a partir de 01/04/2019, **las prestaciones por maternidad y paternidad se han unificado** en una **única prestación** denominada **NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR**.

¿Cuánto tiempo dura la suspensión del contrato en caso de nacimiento biológico?

En Endesa lo tenemos ampliado a **17 semanas de descanso**.

¿Cómo podéis los progenitores disfrutar esas semanas?

Duración total del permiso: 17 semanas.

- De las cuales, **6 semanas obligatorias e ininterrumpidas inmediatamente tras el parto**, a jornada completa.
- Después tienes **11 semanas voluntarias** que puedes distribuir, **hasta que el niño/a cumpla los doce meses, en periodos semanales**, de forma acumulada o interrumpida, preavisando a la empresa con quince días; a jornada completa o parcial, previo acuerdo con la empresa.

La mamá puede adelantar el permiso hasta cuatro semanas antes de la fecha prevista del parto.

4) SUSPENSIÓN CONTRATO NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR (BIOLÓGICO)

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el **neonato** precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, existe un permiso adicional según artículo 48.4 del Estatuto de Trabajadores.

¿Se puede compartir el permiso de maternidad con el padre?

A partir del **2021**, la madre **no podrá cederle** nada de su permiso.

¿Y si el parto ha sido múltiple?

En caso de **parto múltiple**, el descanso **se amplía en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores**, por cada hijo o hija.



5) SUSPENSIÓN CONTRATO POR MOTIVOS DE ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y DE ACOGIMIENTO

En el caso que seas **madre o padre por adopción**, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar (duración no inferior a un año y de menores de 6 años), la suspensión del contrato tendrá la siguiente duración:

Duración total del permiso: 17 semanas para cada adoptante, guardadora o acogedora.

- De las cuales, **6 semanas obligatorias e ininterrumpidas inmediatamente tras la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento**, a jornada completa.

- Las **11 semanas restantes**, las puedes distribuir **en periodos semanales, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa**, de forma acumulada o interrumpida, preavisando a la empresa con quince días; a jornada completa o parcial, previo acuerdo con la empresa.

5) SUSPENSIÓN CONTRATO POR MOTIVOS DE ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y DE ACOGIMIENTO



Si la adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento ha sido múltiple, el descanso se amplía en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, por cada hij@ distinto al primer@.

Adopciones internacionales: Si se necesita desplazamiento previo, **se puede iniciar hasta 4 semanas antes de la resolución.**

¿Quién nos paga durante el descanso por nacimiento y cuidado del menor de 12 meses o por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento?

La Seguridad Social nos abonará directamente el subsidio por nacimiento y cuidado del menor, durante 16 semanas (112 días), equivalente al 100% de la base cotización para contingencias comunes del mes anterior a la baja (siempre que la persona trabajadora reúna los requisitos exigidos de tiempos de cotización, consúltalo en este enlace:

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e/b81500fc-66c0-44eb-a512-429063d25d8b#b81500fc-66c0-44eb-a512-429063d25d8b>

La empresa complementará hasta el 100% del salario real. Durante ese periodo el contrato de trabajo está suspendido. La semana nº17 te la abona la empresa al 100%.

5) SUSPENSIÓN CONTRATO POR MOTIVOS DE ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y DE ACOGIMIENTO



¿Qué ocurre si el/la recién nacid@ es prematur@ o tiene que ser hospitalizad@?

En los **casos de parto prematuro con falta de peso** o por alguna otra causa que el/la bebé **tenga que permanecer hospitalizad@** a continuación del parto:

- **El periodo de suspensión podrá computarse**, a instancia de la madre o del otro progenitor **a partir de la fecha del alta hospitalaria** (caso de la madre, sin contar las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria).
- Si el/la bebé estuviera **más de siete días hospitalizado** después del parto, la suspensión del contrato **se ampliará en tantos días como el/la bebé esté hospitalizad@**, con un **máximo de 13 semanas adicionales**.
- **La madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria, así como a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas**, con la disminución proporcional de salario; siendo estos permisos compatibles con la hora del permiso de lactancia.

¿Y si tu hij@ en el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o de acogimiento, tiene alguna discapacidad?

En **caso de discapacidad**, se sumarán tres semanas más de descanso, una por cada uno de los progenitores y la tercera semana a disfrutar a elección de los progenitores.

5) SUSPENSIÓN CONTRATO POR MOTIVOS DE ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y DE ACOGIMIENTO



Tú, mamá, ¿estabas de baja por enfermedad común en el momento del parto?

Si has causado baja por IT (enfermedad común) anterior a la maternidad, tienes que presentar a través del aplicativo “en línea” el parte de alta para cerrar la misma.

¿Cómo tengo que solicitar las prestaciones de nacimiento y cuidado del menor de doce meses o de adopción?

Ante la empresa, para iniciar la solicitud tienes que rellenar un formulario dentro de “en línea” → Autoservicio → Tiempo de Trabajo/Ausencias → Maternidad/Paternidad.

Ellos se encargan de enviar el certificado de empresa directamente a la Seguridad Social. Ten en cuenta que debes adjuntar esta documentación: **modelo 145 y fotocopia del libro de familia** (en adopciones también la fotocopia de la inscripción del registro del país de origen y la convalidación en el registro de España).

A continuación, debes solicitar la prestación correspondiente ante el INSS. Tienes que presentar el impreso correspondiente y acompañarlo con la documentación requerida. Picando en estos dos enlaces de páginas de la SS, obtienes más información:

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Servicios/34887/40968/675dcd57social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Servicios/34887/40968/675dcd57--75d375d3--4a974a97--926a926a--1ba60fa72d32#Nacimiento>

¿La prestación por nacimiento y cuidado del menor de doce meses o por adopción, guarda o acogimiento (antes maternidad y paternidad), está exenta del IRPF?

En octubre de 2018, el Tribunal Supremo (TS) **declaró exenta de IRPF la prestación de maternidad.** Por este motivo, ya no se tendrán que incluir el importe de las prestaciones de nacimiento y cuidado del menor de doce meses, al presentar la declaración de IRPF.



6) PERMISO PARA EL CUIDADO DEL LACTANTE

¿En qué consiste el permiso de cuidado del lactante?

Tanto la madre como el padre, por cuidado del lactante menor de doce meses, ya sea natural, en adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, tienen derecho a un permiso retribuido de 1 hora diaria, por lactancia de su hij@ menor de 12 meses. Apetición, podrá dividirlo en dos fracciones. **Este permiso se puede sustituir por una reducción equivalente de la jornada diaria,** que podrá materializar al inicio o al final de la misma, pudiendo incluso sustituir la jornada partida por jornada continuada en ese período.

Si se solicita, **también se pueden acumular los citados períodos diarios en un descanso continuado de 21 días laborables.** Lo podrá disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, preavisando a la empresa con 15 días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará cada periodo.

En los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, la el permiso se incrementará proporcionalmente.



7) OTRAS MEDIDAS

¿A qué otras medidas puedo acogerme?

Flexibilidad horaria: puedes retrasar la entrada o adelantar la salida hasta un máximo de 1 hora diaria.

Cambio temporal de régimen horario: puedes modificar temporalmente tu horario de trabajo y pedir la jornada continuada hasta que tu hij@ cumpla **14 años**, sin repercusión alguna en tu retribución y sin necesidad de aportar ningún justificante del horario del otro progenitor.

Reducción de jornada: Puedes reducir la jornada, de una a cuatro horas, con igual repercusión en el salario, para el cuidado del menor hasta los **14 años**.

Excedencia por cuidado de familiares: Puedes pedir excedencia para el **cuidado de cada hij@**, de duración máxima hasta que cumpla tres años. Los primeros 18 meses se te reserva tu puesto de trabajo.

Para cualquier duda o consulta adicional sobre el contenido de esta Guía, dirígete a tu representante de CCOO más cercano.

¡Muchas gracias!

