

**GUIA DE
CGT
DE AYUDAS PARA
TRABAJADORAS DE
UNIPOST CON FAMILIAS
NUMEROSAS Y CON
PERSONAS CON
DISCAPACIDAD**



INDICE

CUADRO DE FAMILIAS NUMEROSAS.....	PAG 3
PRESENTACION Y CONTACTOS.....	PAG 4
NUEVO PLAN PARA FAMILIAS NUMEROSAS 2015-2018.....	PAG 5
BENEFICIOS ESTATALES.....	PAG 7
BENEFICIOS AUTONOMICOS Y ESTATALES.....	PAG 9
PRESTACION NO ECONOMICA POR CUIDADO DE HIJO, DE MENOR ACOGIDO O DE OTROS FAMILIARES,	PAG 11
FAMILIARES ENFERMOS DE ALZHEIMER.....	PAG 14
PRESTACION ECONOMICA POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CANCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.....	PAG 15
LISTADO DE ENFERMEDADES GRAVES.....	PAG 15
FORMULARIO PARA SOLICITAR PRESTACION.....	PAG 18

Familia numerosa especial



Familia numerosa general



También son familias numerosas:



Desde **CGT**, tal y como llevamos haciendo unos años, os presentamos una nueva guía con el objetivo de solucionar en la medida de nuestras posibilidades vuestros problemas o dudas, a aquellos colectivos que por vuestras características os podéis ver especialmente perjudicados en las condiciones laborales.

Primero fue la guía de salud laboral de Unipost, después sacamos la guía para las embarazadas, y posteriormente la guía de las mutuas. Ahora sacamos la guía de familias numerosas y personas dependientes aprovechando el nuevo plan que está aprobando actualmente el gobierno.

En la actualidad las asociaciones de familia numerosa, están manteniendo contactos con distintos Ministerios y Estamentos Oficiales para mejorar el proyecto, y son muy críticos con lo aportado por el momento, y desde **CGT** también consideramos que estamos años luz de lo que en el resto de Europa ya está aprobado, aunque por otro lado todo lo que sean mejoras sociales, en el ámbito laboral, es dar un paso adelante.

Esperamos que la información que os aportamos en esta guía sea de vuestra utilidad, y desde **CGT** seguiremos trabajando para que los y las trabajadoras de Unipost, defendáis vuestros intereses y vuestros derechos, y para que aquellos colectivos que os veis más afectados por la situación laboral actual, tanto general como en nuestra propia empresa.

A continuación os damos varios teléfonos y direcciones de correo electrónico para que podáis poneros en contacto con nosotr@s o con las asociaciones de familia numerosa, es caso de necesitarlo.

SECRETARIA DE SALUD LABORAL DE CGT UNIPOST	cgtunipostsaludlaboral@yahoo.es
SECRETARIA DE JURIDICA DE CGT UNIPOST	cgtunipostjuridica@yahoo.es
ASOCIACION MADRILEÑA DE FAMILIAS NUMEROSAS	91 701 07 02
ASOCIACION ESPAÑOLA DE FAMILIAS NUMEROSAS	91 184 19 37
PAGINA DE LA FEDERACION MADRILEÑA DE FAMILIAS NUMEROSAS	www.fedmad.es



Si tenéis más de dos bocas que alimentar, disponéis de un carné acreditativo que lo confirme y, estar desempeñando una actividad que os reporte una tributación; (en teoría) estáis de suerte, padres.

Este nuevo año ha comenzado cargado de **novedades que benefician a las familias numerosas**. Con la entrada en vigor de la ~~reforma fiscal~~ desde el 1 de enero de 2015, ya es posible la solicitud de las deducciones en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Esta medida trae consigo **nuevas ayudas** para este tipo de familias, así como para personas con discapacidad. Se trata de un ingreso "extra" en los bolsillos, amén de los beneficios estatales y autonómicos de los que ya se pueden lucrar.

En España actualmente, según el censo de 2013 sobre los títulos de familias numerosas concedidos por categoría y número de hijos, existen un total de **553.458 familias numerosas**. Desglosando esta cifra, 474.651 son familias sin hijos discapacitados, mientras que 78.807 tienen hijos con discapacidad. Buena parte de esas unidades familiares se podrán beneficiar de estas ~~nuevas deducciones~~ impuestas por el Gobierno.

Cambian las cuantías

Además de cambiar las cuantías percibidas con respecto al año anterior, se añade la posibilidad de que éstas puedan ser **cobradas de manera mensual**.

Estas subvenciones pueden solicitarse de manera presencial en cualquier oficina de Hacienda **desde el 3 de febrero** previa cumplimentación en la web de la Agencia Tributaria, impresión y firma de todos los solicitantes.

No obstante, ~~desde el 7 de enero~~ está disponible una ruta virtual alternativa en la página web de la Agencia Tributaria, donde el usuario deberá presentar una solicitud ~~modelo 143~~ por cada una de las deducciones a las que tenga derecho, mediante el DNI electrónico, el sistema ~~PIN24H~~ o **CI@ve**.

Compatibles con otras ayudas

Estas nuevas subvenciones son **compatibles con otras ayudas también aprobadas en esta legislatura**, como pueden ser las concedidas a las propias familias con personas menores o dependientes con discapacidad a su cargo, con una bonificación de 1.200 euros por cada caso.

Asimismo, también son compaginables con las ayudas que ya existían para madres trabajadoras con hijos menores de tres años.

Pero no es oro todo lo que reluce. Si bien es un tipo de deducción que se ha insertado en el seno de una reforma fiscal, **sólo podrán disfrutar de ésta** las familias cuyos miembros tengan que hacer la declaración de la renta, o lo que es lo mismo, las familias cuyos miembros tributen a la Seguridad Social.

Bajo esta condición, por ende, se tira del avión sin el paracaídas económico a aquellos que **no alcanzan los mínimos exigidos** para poder tributar. Aquellos que, casi con toda seguridad, sean los que más lo necesiten.

Listado de subvenciones

Las familias españolas, como ya se ha dicho, tienen derecho a numerosos abaratamientos y ayudas públicas. Son las prestaciones estatales, autonómicas o locales. Con respecto a los beneficios autonómicos y locales, éstos son los que establece la propia Administración de la Comunidad Autónoma o ayuntamiento del municipio, y varían por cada región.



BENEFICIOS ESTATALES

Nuevas ayudas en el IRPF

1.200 euros anuales por cada descendiente (hijo) o ascendiente (padre o madre) con discapacidad y por familia numerosa. Se duplicará el importe llegando a los 2.400 euros para el caso de las familias numerosas de categoría especial (cinco o más hijos). En mensualidades, serán de 100 y 200 euros respectivamente si se pide su abono anticipado, en lugar de hacerse efectivas en la declaración del IRPF de 2015.

Contratación de cuidadores en las familias numerosas

Se pagará sólo el 65% de la Seguridad Social del empleado (descuento del 45%). En familias de carácter general (tres y cuatro hijos) el requisito fundamental es que los padres trabajen fuera del hogar. En las de categoría especial (a partir de cinco hijos) no se exige esta condición.

Prestaciones familiares de la Seguridad Social

Se incrementa el límite de ingresos para tener derecho a la asignación económica de la Seguridad Social por hijo a cargo menor de 18 años.

Conservación de situaciones laborales

Se ha ampliado el periodo considerado como cotizado, así como el de reserva del puesto de trabajo en el supuesto de haber pedido la excedencia para el cuidado de los hijos. En concreto, se ha aumentado a 20 días para los padres de familias numerosas.

Esto se trata del permiso de paternidad (en vez de 13 días) por nacimiento de hijos que tiene el padre cuando se trate de familias numerosas. Esto rige desde una disposición dada en la ley de Presupuestos Generales de 2009.

En cuanto a las excedencias por hijo menor de tres años, la reserva del mismo puesto de trabajo solo se exige el primer año, desde el comienzo de la excedencia dentro de los tres primeros años de edad del/la hijo/a (15 meses si se trata de familia numerosa). En los dos años siguientes hay reserva del puesto de trabajo, pero ya está sucediendo que las empresas dan largas alegando que no hay vacantes y forzando así la extinción del contrato. Los tribunales están aceptando la justificación de las empresas de que no tienen vacantes para retardar el ingreso tras el primer año.

Educación

Preferencia en la concesión de becas, así como en las convocatorias de ayudas para la adquisición de libros y material didáctico; preferencia en la admisión en centros educativos

preescolar y centros docentes sostenidos con fondos públicos. También las familias pueden disfrutar de una reducción del 50% (para la categoría general) o exención o 100% (para la categoría especial) de tasas y precios públicos. Por último, podrán solicitar el subsidio por necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad para el transporte y comedor.

Vivienda

Se produce una mejora de las condiciones para poder acceder a las ayudas financieras; se ofrecen subsidios para la promoción y adquisición de viviendas protegidas o usadas; también se facilita el cambio a otra vivienda protegida de mayor superficie; ayudas para la adaptación de la vivienda en casos de discapacidades; y preferencia en el contrato de alquiler del Plan Estatal de Vivienda.

Descuentos en transportes

Las familias numerosas tendrán derecho a una reducción del 20% o 50% en las tarifas del transporte por carretera, ferrocarril y marítimo, así como disfrutarán también de bonificaciones en el transporte aéreo nacional. En concreto, la reducción será del 5% y el 10%. Por su parte, la Comunidad de Madrid, ofrece también descuentos en su "Abono transporte", con una reducción del 20% del precio de éste en familias numerosas de categoría general, y un abaratamiento del 50% para familias numerosas de categoría especial.

Beneficios en actividades de ocio

Disfrutarán de preferencia al acceder a actividades de ocio del IMSERSO (en concreto al turismo y al termalismo social) y de una bonificación en las cuotas a abonar. Al mismo tiempo, las familias también se beneficiarán de una reducción del 50% en el precio de entrada a museos estatales, teatros y auditorios que dependan del Instituto Nacional de Artes Escénicas.



BENEFICIOS AUTONÓMICOS Y ESTATALES

Beneficios en materia de impuestos

Las familias numerosas podrán gozar de desgravaciones en el tramo autonómico de la renta; rebaja del 4 al 7% en el impuesto de transmisiones patrimoniales o una bonificación en el Impuesto de Bienes Inmuebles (IBI). Las familias, asimismo, pueden disfrutar de descuentos en la factura.

Descuento en la factura del agua

Este descuento dependerá de cada Comunidad Autónoma como ya hemos dicho, pero éste puede llegar a ascender hasta un 20%.

Descuento en la factura de la luz

Para beneficiarse de los descuentos en la factura de la luz tiene que estar en posesión del ~~bono~~ **social**. Las familias deberán presentar su título de familia numerosa ante su proveedora de electricidad y, automáticamente, se acogerán al bono social.

Abaratamiento en instalaciones deportivas

Como la factura del agua, la tasa de descuento de esta actividad correrá a cargo de la Administración de la Comunidad Autónoma correspondiente. No obstante, oscila entre un 10 y un 50%.

Beneficios vinculados a las asociaciones

Al mismo tiempo, ciertas asociaciones se encargan de velar por el bienestar social y la calidad de vida de estas familias, como es el caso de la Federación Española de las Familias Numerosas (FEFN), en la que sólo por asociarse se podrán empezar a disfrutar de **multitud de ventajas y descuentos**.

Esto es posible gracias a que la comunidad ha puesto en marcha el 'plan +Familia' consistente en la **colaboración con importantes empresas de diferentes sectores**, amén del apoyo institucional del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Es un proyecto pionero en Europa y EEUU que reporta importantes ventajas económicas y sociales a las familias.

En concreto, se trata de descuentos en automóviles, alimentación, educación, hogar, alojamiento, libros, moda, ocio, seguros, tecnología, en viajes, cursos de idiomas, y más ventajas.

La vertiente económica ofrecida por el plan se traduce en un **ahorro medio de 1.500 euros anuales por familia**. En el dorso de la moneda tenemos su cualidad social, que consiste en

facilitar a los miembros de las familias numerosas un acceso preferente en la concesión de becas de formación, así como a bolsas de trabajo de empresas colaboradoras.



PRESTACIÓN NO ECONÓMICA POR CUIDADO DE HIJO, DE MENOR ACOGIDO O DE OTROS FAMILIARES

Beneficiarios

- Todos los trabajadores por "cuenta ajena", tanto del sector privado como de la Administración Pública, que disfruten de los períodos de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, ya sean naturales o adoptados, o de menores acogidos, en los supuestos de acogimiento familiar, permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, así como para el cuidado de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida.

A estos efectos, el art. 46.3 del RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece que:

"Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa".

"También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida."

"La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa." ...

Contenido / período computable

Se consideran efectivamente cotizados a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad:

1. Los tres primeros años del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el ~~46.3~~ del Estatuto de los Trabajadores (ET), en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales.

2. *El primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el 46.3 del ET, en razón del cuidado de otros familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen una actividad retribuida.*

3. *Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años, en los términos del art. 37.5 del ET, se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo. Para el resto de supuestos de reducción de jornada (personas con discapacidad mayores de 12 años o familiares hasta el 2º grado), dicho incremento estará referido exclusivamente al primer año.*

4. *Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el art. 37.5 del ET, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.*

5. En el supuesto de que no lleguen a disfrutarse completamente los períodos señalados en los apartados anteriores, se computará como cotizado el período efectivamente disfrutado.

6. Se iniciará el cómputo de un nuevo período de cotización efectiva por cada disfrute de excedencia laboral a que puedan dar lugar los sucesivos hijos o menores u otros familiares.

Efectos

El período en que se permanezca en la situación de excedencia laboral para el cuidado del hijo, del menor acogido o de otros familiares produce los siguientes efectos:

- Será computable a efectos de antigüedad.
- Se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.
- Durante el primer año, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; si se trata de familias numerosas, el plazo se amplía a los primeros 15 ó 18 meses de excedencia, según la categoría. Transcurrido el plazo correspondiente, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En orden al reconocimiento de las prestaciones por desempleo, todo el período de excedencia:

- Tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta.
- No podrá computarse como de ocupación cotizada para obtener dichas prestaciones.
- Para el cómputo del período de cotización exigido, se podrá retrotraer el período de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera permanecido en la situación de excedencia forzosa.
- En orden al reconocimiento de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, el período de excedencia considerado como de "cotización efectiva" servirá para:
 - Acreditar los períodos mínimos de cotización que dan derecho a las prestaciones.
 - Determinar la base reguladora de la prestación que se cause. A efectos de su cómputo, la base de cotización a considerar estará formada:

- Por el promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 meses inmediatamente anteriores al inicio del período de excedencia laboral para el cuidado del hijo, del menor acogido o de otros familiares.
- Si no tuviera acreditado el citado período de 6 meses de cotización, se computará el promedio de las bases de cotización correspondientes al período inmediatamente anterior al inicio de la excedencia, que resulten acreditadas.
- Determinar el porcentaje aplicable en ciertas prestaciones, como la jubilación.
- Mantener el derecho a la prestación de asistencia sanitaria de la Seguridad Social.
- Se considerará a los beneficiarios, durante dicho período, en situación de alta.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia laboral que exceda del período considerado de cotización efectiva, será considerado en situación asimilada a la de alta para acceder a las prestaciones de la Seguridad Social, salvo en lo que se refiere a la incapacidad temporal, maternidad y paternidad.

▸ Imprescriptibilidad

- El derecho al reconocimiento de la prestación no económica es imprescriptible, por lo que la persona podrá alegarlo en todo momento, pudiendo dar lugar, en su caso, a la revisión de la cuantía de prestaciones ya reconocidas, así como al reconocimiento de nuevas prestaciones denegadas anteriormente por no haber sido computado como efectivamente cotizado el período de excedencia con reserva del puesto de trabajo.
- Dicha imprescriptibilidad se entenderá, sin perjuicio de que los efectos económicos de la revisión o del reconocimiento de la prestación se produzcan a partir de los 3 meses anteriores a la fecha en que se presente la correspondiente solicitud.

▸ Obligaciones de las empresas

- Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de 15 días a partir de que se produzca, el inicio y la finalización del disfrute, por sus trabajadores, de los períodos de excedencia laboral para el cuidado de hijo, de menor acogido o de otros familiares, con derecho de reserva de puesto de trabajo.
- La omisión de dicha comunicación podrá ser objeto de la correspondiente sanción, de acuerdo con la gravedad de la infracción, de conformidad con lo establecido en el RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

▸ Reducción en las cotizaciones empresariales

Los contratos de interinidad, que se celebren para sustituir a los trabajadores en situación de excedencia laboral por cuidado de hijo, tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, cuando dichos contratos se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de 1 año como perceptores.

FAMILIARES ENFERMOS DE ALZHEIMER

Para aquellos y aquellas trabajadoras de Unipost que tengáis un o una familiar con Alzheimer, os aconsejamos que entréis en la siguiente dirección de correo electrónico, para descargaros la guía para familiares de enfermos de Alzheimer, u os pongáis en contacto con la Secretaria de Salud Laboral de **CGT** Unipost en la dirección egtunipostsaludlaboral@yahoo.es para que os la hagamos llegar.



http://www.amma.es/pdf/guia_familiares_enfermos_alzheimer_aytomadrid.pdf



PRESTACIÓN ECONÓMICA POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.

Según el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para aquellos o aquellas trabajadoras que tengan hij@s afectados por las enfermedades que a continuación os mostramos, y que este casad@ o sea pareja de hecho, y esta también trabaje, se puede ver beneficiado en cuanto a su situación laboral, pidiendo reducción de jornada retribuida, desde un 50% hasta un 99,99%.

En esta reducción de jornada no se pierde dinero, y la diferencia la asume la Mutua de la empresa.

La propia Mutua revisa de manera bimensual el estado de salud del hijo o hija, para ir ampliando dicha reducción.

Os dejamos la siguiente página web de la Seguridad Social donde se especifican los derechos y condiciones:



http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/150352

LISTADO DE ENFERMEDADES GRAVES

I. Oncología:

1. Leucemia linfoblástica aguda.
2. Leucemia aguda no linfoblástica.
3. Linfoma no Hodgkin.
4. Enfermedad de Hodgkin.
5. Tumores del Sistema Nervioso Central.
6. Retinoblastomas.
7. Tumores renales.
8. Tumores hepáticos.
9. Tumores óseos.
10. Sarcomas de tejidos blandos.
11. Tumores de células germinales.
12. Otras neoplasias graves.

II. Hematología:

13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).
14. Neutropenias constitucionales graves.
15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.

III. Errores innatos del metabolismo:

16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves).
 17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).
 18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.
 19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).
 20. Alteraciones glicosilación proteica.
 21. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves).
 22. Enfermedades de los peroxisomas (Síndrome de Zellweger, condrodisplasia punctata, adenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).
 23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear.
- IV. Alergia e inmunología:
24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.
 25. Asma bronquial grave.
 26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.
 27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.
 28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.
 29. Otras inmunodeficiencias:
 - a. Síndrome de Wiscott-Aldrich.
 - b. Defectos de reparación del ADN (Ataxia-telangiectasia).
 - c. Síndrome de Di George.
 - d. Síndrome de HiperIgE.
 - e. Síndrome de IPEX.
 - f. Otras inmunodeficiencias bien definidas.
 30. Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.
- V. Psiquiatría:
31. Trastornos de la conducta alimentaria.
 32. Trastorno de conducta grave.
 33. Trastorno depresivo mayor.
 34. Trastorno psicótico.
 35. Trastorno esquizoafectivo.
- VI. Neurología:
36. Malformaciones congénitas del Sistema Nervioso Central.
 37. Traumatismo craneoencefálico severo.
 38. Lesión medular severa.
 39. Epilepsias:
 - a. Síndrome de West.
 - b. Síndrome de Dravet.
 - c. Síndrome de Lennox-Gastaut.
 - d. Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.
 - e. Síndrome de Rasmussen.
 - f. Encefalopatías epilépticas.
 - g. Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.
 - h. Otras epilepsias bien definidas.
 40. Enfermedades autoinmunes:
 - a. Esclerosis múltiple.
 - b. Encefalomiелitis aguda diseminada.
 - c. Guillain-Barré.
 - d. Polineuropatía crónica desmielinizante.
 - e. Encefalitis límbica.
 - f. Otras enfermedades autoinmunes bien definidas.
 41. Enfermedades neuromusculares:
 - a. Atrofia muscular espinal infantil.
 - b. Enfermedad de Duchenne.
 - c. Otras enfermedades neuromusculares bien definidas.
 42. Infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).
 43. Accidente cerebrovascular.
 44. Parálisis cerebral infantil.
 45. Narcolepsia-cataplejía.
- VII. Cardiología:
46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.
 47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.
 48. Otras cardiopatías congénitas graves.
 49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.
 50. Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV.
 51. Trasplante cardíaco.
- VIII. Aparato respiratorio:
52. Fibrosis quística.

53. Neumopatías intersticiales.
54. Displasia broncopulmonar.
55. Hipertensión pulmonar.
56. Bronquiectasias.
57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:
 - a. Proteinosis alveolar.
 - b. Hemosiderosis pulmonar.
 - c. Sarcoidosis.
 - d. Colagenopatías.
58. Trasplante de pulmón.
59. Otras enfermedades respiratorias graves.
- IX. Aparato digestivo:
 60. Resección intestinal amplia.
 61. Síndrome de dismotilidad intestinal grave (Pseudo-obstrucción intestinal).
 62. Diarreas congénitas graves.
 63. Trasplante intestinal.
 64. Hepatopatía grave.
 65. Trasplante hepático.
 66. Otras enfermedades graves del aparato digestivo.
- X. Nefrología:
 67. Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.
 68. Trasplante renal.
 69. Enfermedad renal crónica en el primer año de vida.
 70. Síndrome nefrótico del primer año de vida.
 71. Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.
 72. Tubulopatías de evolución grave.
 73. Síndrome de Bartter.
 74. Cistinosis.
 75. Acidosis tubular renal.
 76. Enfermedad de Dent.
 77. Síndrome de Lowe.
 78. Hipomagnesemia con hipercalciuria y nefrocalcinosis.
 79. Malformaciones nefrourológicas complejas.
 80. Síndromes polimalformativos con afectación renal.
 81. Vejiga neurógena.
 82. Defectos congénitos del tubo neural.
 83. Otras enfermedades nefrourológicas graves.
- XI. Reumatología:
 84. Artritis idiopática juvenil (AIJ).
 85. Lupus eritematoso sistémico.
 86. Dermatomiositis juvenil.
 87. Enfermedad mixta del tejido conectivo.
 88. Esclerodermia sistémica.
 89. Enfermedades autoinflamatorias (Fiebre Mediterránea Familiar, Amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves).
 90. Otras enfermedades reumatológicas graves.
- XII. Cirugía:
 91. Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneoestenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.
 92. Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.
 93. Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.
 94. Cirugía nefro-urológica: malformaciones renales y de vías urinarias.
 95. Cirugía del politraumatizado.
 96. Cirugía de las quemaduras graves.
 97. Cirugía de los gemelos siameses.
 98. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas.
 99. Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos, etc.
- XIII. Cuidados paliativos:
 100. Cuidados paliativos en cualquier paciente en fase final de su enfermedad.
- XIV. Neonatología:

101. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad.

XV. Enfermedades infecciosas:

102. Infección por VIH.

103. Tuberculosis.

104. Neumonías complicadas.

105. Osteomielitis y artritis sépticas.

106. Endocarditis.

107. Pielonefritis complicadas.

108. Sepsis.

XVI. Endocrinología:

109. Diabetes Mellitus tipo I.

A continuación os mostramos el formulario a cumplimentar para la mutua en caso de solicitarlo:

SOLICITUD DE CERTIFICACIÓN MÉDICA DE EXISTENCIA DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO / LACTANCIA NATURAL Y PRESTACIÓN ECONÓMICA

1. DATOS PERSONALES

Primer apellido	Segundo apellido	Nombre			
Teléfono	Móvil	Núm. Afiliación Seguridad Social	DNI/NIE/TIE	Fecha de nacimiento	
Domicilio (calle o plaza)			Núm.	Bloq.	Esc. Piso Puerta
Código Postal	Localidad		Provincia		

Indicar Régimen de Alta a la Seguridad Social (resto de casillas según proceda):

Trabajadora por cuenta propia	Trabajadora TRADE Autónoma que presta sus servicios Ninguno de los anteriores del SETA sociedad cooperativa, laboral o mercantil
Trabajadora por cuenta ajena (indicar tipo contrato)	Fijo Fijo discontinuo Eventual/ Duración determinada Tiempo Fecha fin campaña: _____ Fecha fin contrato: _____ parcial
Trabajadora otros regímenes	Indicar Régimen de alta en la Seguridad Social: _____

Datos de la Situación Protegida:

Riesgo durante el embarazo Semana de gestación (a fecha de la solicitud): _____ Fecha prevista de parto: _____ Embarazo múltiple: Si No	Riesgo durante la lactancia natural Fecha de parto: _____ Fecha de finalización permiso maternidad: _____ Opción para el otro progenitor de disfrute de la maternidad: Si (adjuntar resolución de maternidad) No
---	--

Procesos de Incapacidad Temporal de los últimos seis meses

Fecha de la baja médica	Existía relación entre su baja médica y su situación de embarazo o lactancia: Si No
1ª) _____	Si No
2ª) _____	Si No
3ª) _____	(Si ha contestado que si en el alguno de los procesos, rogamos aporte documentación médica junto a esta solicitud)

2- DATOS BANCARIOS

ENTIDAD	SUCURSAL	D.C	NÚMERO CUENTA

3- DATOS FISCALES

Tipo voluntario de I.R.P.F.: _____ %

(Deberá adjuntar Modelo 145-Comunicación de datos al pagador cumplimentado por Ud.. No se aceptará un porcentaje solicitado inferior al legal establecido)

4- MUTUA ASEGURADORA

DATOS A CUMPLIMENTAR PARA TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA 5- DATOS DE LA EMPRESA – ASESORIA

Nombre de la empresa	C.C.C.	Teléfono
Dirección	Localidad	Código Postal

Asesoría / Gestoría	Tf. Asesoría	email
---------------------	--------------	-------

6- DATOS DE LA SITUACIÓN PROTEGIDA

a-) Describa con detalle las funciones que realiza

b-) Indique cómo se ha adaptado su puesto de trabajo o funciones que realiza a su nuevo estado

c-) ¿Por qué no ha considerado suficientes o correctas esas adaptaciones?

DECLARO, bajo mi responsabilidad, que son ciertos los datos que consigno en la presente solicitud, manifestando, igualmente, que quedo enterada de la obligación de comunicar a la mutua cualquier variación de los datos en ella expresados que pudiera producirse en lo sucesivo, y SOLICITO, mediante la firma del presente impreso, que se dé curso a mi petición por Riesgo durante el Embarazo, adoptando para ello todas las medidas necesarias para la resolución.

Firma de la interesada

En _____, a _____ de _____ de _____

Nota: De acuerdo con la normativa vigente sobre Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos que sus datos serán incluidos en ficheros de su Mutua, con la finalidad de prestarle servicios como Entidad Colaboradora de la Seguridad Social. Para ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, oposición y cancelación recogidos en la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre

**CERTIFICADO DE EMPRESA SOBRE LA ACTIVIDAD
DESARROLLADA Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

D/D^a _____
con DNI-NIE-TIE _____ del organismo o empresa _____ con
núm de código de cuenta de cotización _____ y domicilio _____ núm
_____ Localidad _____ C. postal _____ Provincia _____ Teléfono
_____ Correo Electrónico _____

DECLARA que: D^a _____ socia trabajadora/trabajadora/TRADE¹ de esta
empresa con núm. de la Seguridad Social _____ y DNI-NIE-TIE _____

1.- Realiza las siguientes actividades y que las condiciones del puesto de trabajo son _____

2.- Su categoría profesional es de _____

3.- Que los riesgos durante la situación de embarazo o lactancia natural, que se contemplan en la evaluación
realizada por el servicio de prevención, son los siguientes (deberán describirse los riesgos con detalle, siendo preciso
acompañar a la solicitud de certificado médico de la trabajadora la evaluación del puesto de trabajo)².

4.- Que el puesto de trabajo desempeñado es de los que _____³ figuran como exentos de riesgo en la relación de
puestos de trabajo que ha confeccionado la empresa previa consulta con los representantes de los trabajadores (la
relación deberá acompañar a la solicitud de certificado médico de la trabajadora)⁴

5.- Las actuaciones desarrolladas para intentar adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo han sido las
siguientes:

6.- En base a estas actuaciones, la adaptación de las condiciones o del tiempo del trabajo _____³ ha sido posible, por
lo que _____² pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora, del feto o del lactante. En su caso, la
imposibilidad de adaptación se ha debido a las siguientes razones (describir detalladamente):

_____ a _____ de _____ de 20 _____
(firma y sello de la empresa)

INSTRUCCIONES PARA LA CUMPLIMENTACIÓN DE LA SOLICITUD

- Escriba con claridad y en letras mayúsculas.
- Solicite el asesoramiento y ayuda del personal ante cualquier duda.
- La cumplimentación defectuosa o incorrecta de este impreso o la falta de aportación de los documentos que se indican podrá exigir su subsanación y en tanto la misma no se produzca, demorará la tramitación de la solicitud.

MAZ MATEPSS Nº 11 INFORMA

DOCUMENTOS QUE DEBEN PRESENTARSE CON ESTA SOLICITUD

- 1.- Fotocopia (por ambas caras) del NIF-NIE.
 - 2.- En el caso de trabajadoras embarazadas, informe del médico del Servicio Público de Salud que acredite la situación de embarazo y la fecha probable del parto.
 - 3.- En el caso de trabajadoras en situación de lactancia natural, informe del médico del Servicio Público de Salud que acredite la lactancia natural y la fecha del parto.
 - 4.- En el caso de las trabajadoras por cuenta ajena:
 - 4.1 - Certificado de la empresa, que se adjunta a este formulario, sobre la actividad que desarrolla y las condiciones de su puesto de trabajo.
 - 4.2 - Evaluación del puesto de trabajo, que le facilitará su empresa ("Disposición adicional segunda del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo y artículo 16.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales").
 - 4.3 - Relación de puestos de trabajo exentos de riesgo, que le facilitará su empresa (este apartado llevará una nota al pie del recuadro que indique "Disposición adicional segunda del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo y artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales").
 - 5.- En el caso de las trabajadoras por cuenta propia:
 - 5.1 - Fotocopia de los últimos tres recibos del abono de las cuotas al RETA.
 - 5.2 - Si la trabajadora presta sus servicios en una sociedad cooperativa, sociedad laboral o mercantil, el certificado que se adjunta deberá ser cumplimentado por el administrador de la sociedad. Si la trabajadora es autónoma económicamente dependiente (TRADE), la declaración deberá hacerla el representante legal del cliente. En los demás casos de trabajadoras por cuenta propia, no deberá cumplimentarse dicho certificado.
- Este documento, junto con el resto de los que integren el expediente tramitado por MAZ, podrá ser presentado por la Mutua ante la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social cuando se detecten contradicciones en las declaraciones y certificaciones aportadas con objeto de que por parte de la misma se emita el informe previsto en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, sobre su conformidad o discrepancia en relación con las medidas adoptadas por la empresa o por la trabajadora autónoma.

La trabajadora estará obligada a comunicar a MAZ cualquier circunstancia que implique la suspensión o extinción del derecho al subsidio. En particular, en el caso de la prestación económica por riesgo durante el embarazo:

- El inicio del descanso por maternidad.
 - La reincorporación al trabajo anterior o a otro compatible.
 - La extinción del contrato de trabajo o la baja en el RETA. - La interrupción del embarazo.
- Y, en el supuesto de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural: - La interrupción de la lactancia natural.
- Cumplir el hijo los nueve meses de edad.
 - La reincorporación al trabajo anterior o a otro compatible. - La extinción del contrato de trabajo o la baja en el RETA.

El incumplimiento de esta obligación reglamentaria pudiera dar lugar a la declaración como indebido del subsidio percibido en el período correspondiente, con la respectiva obligación de reintegro, incluso a través de la vía de apremio a cargo de la Tesorería General de la Seguridad Social.

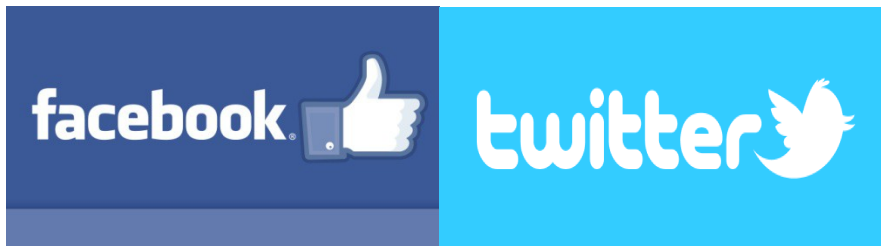
Los datos de carácter personal incluidos en este formulario serán incorporados a un fichero automatizado del que es titular MAZ, con el fin de gestionar las prestaciones de contingencias profesionales o comunes en el ámbito de aplicación de la gestión de la Seguridad Social, siendo los destinatarios de la información, además de MAZ, aquellas entidades que tengan competencia y control en los servicios derivados de estas prestaciones.

De acuerdo con la Ley 15/1999, Ud. podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiéndose por escrito a MAZ MATEPSS Nº 11 .

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

egtunipostsaludlaboral@yahoo.es

y también por:



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

Confederación
General del
Trabajo

Fuente: elmundo.es, gabinete jurídico de CGT, Secretaria de Salud Laboral de CGT Unipost, Secretaria de Jurídica de CGT Unipost, Federaciones Madrileña y Nacional de familias numerosas, y Seguridad Social.

Agradecimientos a la Confederación General del Trabajador de la Comunidad de Madrid y Castilla la Mancha (CGT) y a nuestra compañera Eli.