

Maternidad y paternidad: guía básica

ELA

EUSKAL SINDIKATUA

GENERO POLITIKEN



PRESENTACI

En esta Guía hemos realizado un examen de los derechos que trabajadores y trabajadoras tenemos ante situaciones como la maternidad, la paternidad, y el cuidado de personas dependientes. No es casual que se titule “Guía de Maternidad y Paternidad”, ya que uno de los objetivos de la misma es concienciar de los derechos y deberes que como madres, padres y familiares tenemos en el trabajo generado en el espacio privado y en las tareas de corresponsabilidad.

Para ello, hemos analizado los derechos básicos recogidos en la legislación estatal, así como las ayudas que se ofertan en la CAPV y en Navarra.

La Ley y las Instituciones públicas (vascas, navarras y estatales), no nos ofrecen demasiadas alternativas para conciliar vida laboral y vida privada, y por ello esta Guía no pretende hacer un elogio de las posibilidades existentes.

Nuestro objetivo es dar una información lo más veraz posible sobre las diferentes situaciones y posibilidades existentes actualmente y trabajar en la concienciación de una conciliación real y efectiva, que llegue a todos los supuestos y a todas las personas.

INDICE

1 PROTECCIÓN MATERNIDAD

A. RIESGO EN EL EMBARAZO. Suspensión del contrato de trabajo y Subsidio por riesgo durante el embarazo.

- Situaciones protegidas
- Beneficiarias: Requisitos para acceder al subsidio.
- Prestación: Cálculo del Subsidio.
- Solicitud: Documentación necesaria.

B. REGULACIÓN DE LA MATERNIDAD. DESCANSO POR MATERNIDAD.

- Situaciones Protegidas
- Prestación Económica:
 1. Requisitos para ser beneficiaria/o
 2. Cálculo de la prestación.
- Nacimiento, Duración, Extinción del derecho.
- Documentación para Tramitar la prestación de Maternidad.

2 PERMISOS RETRIBUIDOS

A. LACTANCIA

- Situación protegida.
- Supuestos.
- Duración del permiso.
- Discrepancias.

B. HIJOS/AS PREMATUROS U HOSPITALIZADOS DESPUÉS DEL PARTO.

3 REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

- Situación protegida.
- Supuestos.
- Concreción horaria.
- Discrepancias.

4 EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS Y DE MAYORES DEPENDIENTES

- Situación protegida.
- Supuestos.
- Duración.
- Consecuencias prácticas.

5 PRESTACIONES, SUBVENCIONES, AYUDAS

A. MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES: PRESTACIONES FAMILIARES.

1. Prestaciones familiares por hijo/a a cargo.
2. Prestación económica por nacimiento de tercer o sucesivos hijos.
3. Prestación económica por parto múltiple.

B. GOBIERNO VASCO – CAPV: AYUDAS ECONÓMICAS A FAMILIAS CON HIJOS E HIJAS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

1. Ayudas Económicas a las familias con hijos e hijas
 - Ayudas por el nacimiento o adopción de un nuevo hijo o hija.
 - Ayudas por parto y adopción múltiples.
2. Medidas de Conciliación de la vida laboral y familiar
 - Situación de excedencia.
 - Situación de reducción de jornada.

C. GOBIERNO DE NAFARROA:

1. Ayudas económicas a las familias con hijos e hijas
 - Ayudas por parto múltiple (df 241/2000).
 - Ayudas para madres trabajadoras con hijos/as menores de tres años
2. Medidas de Conciliación de la vida laboral y familiar
 - Ayudas por reducción de jornada
 - Ayudas por excedencia (df 242/2000)

1 PROTECCIÓN

A RIESGO EN EL EMBARAZO

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUBSIDIO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.

- Artículo 26 la Ley 32/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales
- Artículos 134 y 135 de la Ley General de la Seguridad Social.
- Estatuto de los trabajadores y trabajadoras.
- R.D. 1251/2001

SITUACIONES PROTEGIDAS:

1. La evaluación de los riesgos determina la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras embarazadas o madres recientes, a condiciones de trabajo negativas para la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante.
2. Si la evaluación revela un riesgo o repercusión negativa sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario debe adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo de la trabajadora.
3. Cuando la adaptación no fuera posible, la trabajadora debe desempeñar un puesto de trabajo acorde con su estado y exento de riesgos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Cuando no exista puesto o función compatible, la trabajadora puede ser destinada a otro puesto de otra categoría, conservando las retribuciones de su puesto de origen.
4. Si este cambio de puesto no fuera posible, o no pueda exigirse por motivos justificados, la trabajadora pasa a suspender su contrato por riesgo de embarazo, según el artículo 45 1. d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto. La suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo finaliza el día en que se produzca el parto (y se inicie la suspensión del contrato por maternidad) o la trabajadora se reincorpore a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

BENEFICIARIAS: REQUISITOS PARA ACCEDER AL SUBSIDIO.

Artículo 16 R.D. 1251/2001

Serán beneficiarias de la prestación o subsidio las trabajadoras por cuenta ajena que estén dadas de alta y afiliadas a la Seguridad Social, y que acrediten un periodo mínimo de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión del contrato.

PRESTACIÓN: CÁLCULO DEL SUBSIDIO.

- La prestación por riesgo durante el embarazo consiste en un subsidio equivalente al 75% de la Base Reguladora correspondiente y equivalente a la establecida para la prestación por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes en la fecha de inicio de la suspensión del contrato.
- El derecho al subsidio nace el mismo día de la suspensión de contrato por riesgo de embarazo.

SOLICITUD: DOCUMENTACIÓN NECESARIA.

- Solicitud de la trabajadora dirigida al INSS.
- Informe del personal médico que le atiende.
- Certificación médica de que las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora y / o el feto , extendida por los servicios médicos de la mutua.
- Declaración de la empresa sobre la inexistencia de los puestos de trabajo compatibles con el estado de la trabajadora.

B REGULACIÓN DE LA MATERNIDAD. DESCANSO POR MATERNIDAD.

SITUACIONES PROTEGIDAS:

- Son situaciones protegidas la maternidad biológica, la adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente.
- La adopción o acogimiento de menores de seis años genera el mismo derecho a partir de la decisión administrativa o judicial correspondiente.
- La adopción o acogimiento de menores mayores de seis años con discapacidad, o con problemas de adaptabilidad también genera el mismo derecho.

PRESTACIÓN ECONÓMICA:

Requisitos para ser beneficiaria/o:

1. Son beneficiarios/as para disfrutar de este descanso y la correspondiente prestación los/as trabajadores, que estén afiliados/as a la Seguridad Social y en alta o situación asimilada a ella (Situación legal de desempleo, traslado fuera del territorio nacional, mes siguiente al cese en cargo público, etc), que acrediten un periodo mínimo de cotización a la Seguridad Social de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha del parto o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o adopción.
2. Si la madre trabajadora no reúne el período mínimo de cotización requerido, el padre podrá percibir el subsidio durante la totalidad del permiso de descanso que corresponda, descontando un período de seis semanas, siempre que acredite el requisito de cotización.

Cálculo de la prestación:

- La prestación por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la Base Reguladora correspondiente.
- En caso de parto o adopción múltiple, se concede un subsidio especial por cada hijo/a a partir del segundo.

NACIMIENTO, DURACIÓN, EXTINCIÓN DEL DERECHO.

- Duración del permiso: 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, en caso de parto múltiple.
- Las 6 primeras semanas posteriores al parto son siempre disfrutadas por la madre.

- Si la madre fallece, el padre puede hacer uso de la totalidad o de la parte que quede del periodo de suspensión.
- El resto del periodo puede ser disfrutado por la madre y/o el padre a opción de la madre de manera simultánea o sucesiva, en cualquier caso sin exceder de las 16 semanas. Requisitos: ejercer la opción al inicio del permiso y que la madre y el padre trabajen.
- En caso de adopción internacional, cuando sea necesario desplazarse previamente al país del adoptado el periodo de suspensión puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución.
- Cabe la posibilidad de disfrutar el descanso de maternidad (10 semanas restantes de las 6 primeras tras el parto) en jornada a tiempo parcial tanto por el padre o la madre, previo acuerdo con la empresa (no es un derecho de la persona solicitante, la empresa no tiene obligación de aceptar esta opción).

DOCUMENTACIÓN PARA TRAMITAR LA PRESTACIÓN DE MATERNIDAD.

Lugar: Tesorería de la SS.

Documentación:

- DNI del solicitante.
- Libro de familia.
- Cuenta Bancaria.
- Parte de baja o certificado del hospital.
- Solicitud rellena por la empresa.

PERMISOS RETRIBUIDOS

A LACTANCIA

Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

SITUACIÓN PROTEGIDA, SUPUESTOS, DURACIÓN DEL PERMISO, DISCREPANCIAS:

- Lactancia natural y artificial, hijas/os naturales, adoptados o acogidos.
- Duración del permiso: hasta que el/a menor tenga nueve meses.
- Contenido/Objeto del permiso: derecho a una hora de ausencia al trabajo divisible en dos fracciones. Posibilidad de reducir la jornada en media hora.
- Disfrute del permiso: por la madre y por el padre, siempre que ambos trabajen por cuenta ajena.
- Concreción horaria del permiso: corresponde al/a trabajador/a.

- En caso de discrepancia sobre la concreción horaria se acude a la jurisdicción social ordinaria, en un plazo de 20 días, a partir de que la empresa le comunique la concreción horaria y el periodo de disfrute propuesto.
- El trabajador/a debe preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

B HIJOS/AS PREMATUROS U HOSPITALIZADOS DESPUÉS DEL PARTO

Artículo 37.4 bis del Estatuto de los/as Trabajadores/as:

La madre o el padre tienen derecho a ausentarse una hora del trabajo sin perjuicio retributivo, o a reducir la jornada hasta dos horas con disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo sigue el mismo procedimiento que el permiso de lactancia o el de guarda legal.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Artículo 37.5 y 37.6 del Estatuto.

SITUACIÓN PROTEGIDA, SUPUESTOS, CONCRECIÓN HORARIA, DISCREPANCIAS:

- ¿Qué es?: La reducción de jornada es un derecho individual de los/as trabajadores/as, mujeres y hombres.
- ¿En qué casos se puede reducir la jornada?: Por guarda legal y cuidado directo de:
 - menor de 6 años.
 - discapacitado/a sin actividad retribuida
 - familiar dependiente de hasta segundo grado sin actividad retribuida.
- ¿Cuánto se puede reducir? El derecho es a reducir la jornada como mínimo el 33%, y como máximo el 50% con disminución proporcional de retribuciones salariales y cotizaciones a la seguridad social.
- ¿Me la conceden siempre? En principio así debe ser, ya que es un derecho individual de trabajadores y trabajadoras. No obstante si dos o más personas generan este derecho por el mismo/a sujeto causante (mismo hijo/a, misma persona dependiente), el empresariado puede limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. No se puede limitar este derecho

porque en la empresa diferentes personas, con diferentes hechos causantes, hayan solicitado o disfruten de una reducción de jornada por este motivo.

- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada, corresponde al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.
- Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos se resuelven por la jurisdicción social y a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral. (Ver "Lactancia").
- El trabajador/a debe preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
- ¿Qué consecuencias tienen las reducciones de jornada? La pérdida proporcional de salario por el tiempo que se reduce la jornada laboral.

4 EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS

Artículo 46.3 del Estatuto.

SITUACIÓN PROTEGIDA, SUPUESTOS, DURACIÓN, CONSECUENCIAS PRÁCTICAS:

- ¿Qué es?: La excedencia es un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres.
- ¿En qué casos se puede coger una excedencia?:
 - Para atender al cuidado de cada hijo/a (natural, por adopción, por acogimiento).
 - Para atender a un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- ¿Qué duración tienen las excedencias?
 - Cuidado de hijos/as: Se pueden coger desde los 0 a los 3 años del menor y el periodo se inicia desde la fecha de nacimiento, o de la resolución judicial o administrativa correspondiente.
 - Cuidado de familiares: La duración máxima será de un año.
- ¿Me conceden la excedencia siempre? Si dos o más trabajadores de la misma empresa generan el mismo derecho por un mismo hijo/a o familiar, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.
- Cuando un nuevo sujeto causante (nuevo hijo/a, otro familiar) diera derecho a un nuevo período de excedencia, se dará por terminada la que en ese momento se estuviera disfrutando y se iniciará la siguiente, por el periodo que corresponda.

• ¿Qué consecuencias tienen las excedencias?

- La excedencia es un derecho individual no retribuido, con lo que quienes se acogen a ellas no perciben retribuciones salariales durante todo el tiempo que esta dure.

- Respecto a las cotizaciones a la seguridad social, quien coja la excedencia y pertenezca a una familia numerosa de categoría especial, la cotización efectiva será de 15 meses, si es de categoría especial será de 18 meses. En el resto de los casos (la mayoría) la cotización efectiva se limitará al primer año.

- Los demás años se tendrán por no cotizados y los huecos existentes en la seguridad social tendrán una repercusión directa en la generación de pensiones de vejez, la prestación por desempleo y la incapacidad temporal.

- Cabe la posibilidad de realizar un Convenio Especial con la Seguridad social para que el propio trabajador/a vaya abonando las cuotas de la seguridad social.

- Peligro de alejamiento de la carrera profesional, de no conseguir ascensos o promocionar.

- El periodo de excedencia, se computa a efectos de antigüedad y el trabajador/a tiene derecho a asistir a cursos de formación profesional.

- Durante el primer año de excedencia se tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Después, la reserva queda limitada a un puesto de trabajo de la misma categoría o grupo profesional.

PRESTACIONES, SUBVENCIONES,

A MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES: PRESTACIONES FAMILIARES.

PRESTACIONES FAMILIARES POR HIJO/A A CARGO

• Requisitos para ser beneficiario/a:

- Ser trabajador/a afiliada y en alta o situación asimilada al alta a la Seguridad Social, que no perciba rentas anuales superiores a 7.954 ₪.

- Ser perceptor/a de pensiones contributivas, de subsidios o de la prestación por desempleo.

• Cuantía de la prestación:

- Por hijas/os menores de 18 años a cargo de la familia: 291 ₪ anuales. 582 ₪ anuales para hijas/os con minusvalía igual o superior al 33%

- Por hijas/os minusválidos mayores de edad: 3.012 ₪ cuando la minusvalía sea del 65% y de 4.518 ₪ si es del 75%.

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR NACIMIENTO DE TERCER O SUCESIVOS HIJOS:

• Requisitos para ser beneficiario/a: Las personas beneficiarias tienen que tener los mismos requisitos que en el primer caso (límites de ingresos, afiliación a la seguridad social).

• Cuantía de la prestación: La prestación económica consiste en un pago único de 450,76 ₪ por cada hijo/a nacido a partir del tercero, éste incluido.

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR PARTO MÚLTIPLE

- Requisitos para ser beneficiario/a: Los mismos que para la prestación económica por nacimiento de tercer o sucesivos hijos, sin el límite de ingresos anuales.
- Cuantía de la prestación: Es una prestación económica de pago único que se concede, con motivo del nacimiento, por parto múltiple, de dos o más hijos. Si son gemelos/as, la cuantía será de 4 veces el importe mensual del salario mínimo interprofesional. Si son trillizas/os, 8 veces el importe mensual del salario mínimo interprofesional. Si son cuatrillizas/os o más, 12 veces.

B GOBIERNO VASCO – CAPV: AYUDAS ECONÓMICAS A FAMILIAS CON HIJOS E HIJAS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

AYUDAS ECONÓMICAS A LAS FAMILIAS CON HIJOS E HIJAS

A. Ayudas por el nacimiento o adopción de un nuevo hijo o hija.

Las cuantías correspondientes a las ayudas económicas por el nacimiento o adopción de un nuevo hijo o hija serán las siguientes:

- 1.100 ₧ por el nacimiento o adopción del segundo hijo o hija.
- 1.100 ₧ anuales por el nacimiento o adopción del tercer o sucesivos hijos o hijas, hasta que cumplan cinco años.

Si alguno de los hijos o hijas que originan la ayuda tiene una minusvalía igual o superior al 33%, las cuantías se duplicarán.

B. Ayudas por parto y adopción múltiples.

Las cuantías correspondientes a las ayudas económicas por parto múltiple, y adopción también múltiple, serán las siguientes:

- Gemelas/os, o adopción de dos hijos/as: 2.600 ₧ anuales hasta que los hijos/as cumplan tres años, y 1.200 ₧ anuales hasta que cumplan diez años.
- Trillizos/as, o adopción de tres hijos/as: 4.000 ₧ anuales hasta que los hijos/as cumplan tres años, y 2.400 ₧ anuales hasta que cumplan diez,
- Cuatrillizos/as, o adopción de cuatro hijos/as: 5.400 ₧ anuales hasta que los hijos/as cumplan tres años, y 3.600 ₧ anuales hasta que cumplan diez años.
- Más de cuatro: 5.400 ₧ anuales hasta que cumplan tres años, y 3.600 ₧ anuales hasta que cumplan diez años. Además, una cantidad adicional por cada hijo o hija de 1.400 ₧ anuales a partir de ese quinto hasta que cumplan tres años de edad y 1.200 ₧ anuales hasta que cumplan diez años de edad.

Si alguno de los hijos e hijas que originan la ayuda padece una minusvalía reconocida de porcentaje igual o superior al 33%, las cuantías previstas se duplicarán en la parte correspondiente a dicho hijo o hija.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

El Gobierno Vasco establece ayudas para las personas que estén en situación de excedencia o reducción de jornada, aunque únicamente para el cuidado de hijos/os.

Cuantía de las ayudas:

- Para la situación de excedencia: 2.400 ₧ anuales cuando lo solicite una mujer y 3.000 ₧ anuales cuando lo solicite un hombre.

- Para la situación de reducción de jornada:
 - a) Reducción del 45% al 50% de la jornada: 1.800 _ anuales cuando lo solicite una mujer y 2.400 _ anuales cuando lo solicite un hombre.
 - b) Reducción superior al 40% e inferior al 45% de la jornada: 1.575 _ anuales cuando lo solicite una mujer y 2.100 _ anuales cuando lo solicite un hombre.
 - c) Reducción del 33,33% al 40% de la jornada: 1.350 _ anuales cuando lo solicite una mujer y 1.800 _ anuales cuando lo solicite un hombre.
- Las cuantías mencionadas, son las cuantías máximas para una jornada laboral completa: si la jornada es inferior, las cuantías disminuyen proporcionalmente. Si no se ejercita la excedencia o la reducción de jornada por años completos, las cuantías también se reducen proporcionalmente
- Las ayudas se solicitan en la Delegación Territorial correspondiente en el Departamento de Justicia, Empleo y S.S., en el plazo de tres meses a contar desde la fecha en la que se inició la excedencia o reducción..

**DELEGACIONES TERRITORIALES DEL DEPARTAMENTO.
INFORMACIÓN Y ENTREGA DE LAS SOLICITUDES.**

BIZKAIA: Gran Vía 85-7 (Bilbo)

Tlfn: 94 403 12 35

GUIPÚZCOA: Vitoria-Gazteiz 3-2 (Donosti)

Tlfn: 943 02 32 00

ARABA: Samaniego 2-2 (Gasteiz)

Tlfn: 945 01 70 30

C GOBIERNO DE NAFARROA:

AYUDAS ECONÓMICAS A LAS FAMILIAS CON HIJOS E HIJAS

A. AYUDAS POR PARTO MÚLTIPLE (DF 241/2000).

Requisitos para acceder a la ayuda:

- Acreditar el nacimiento de dos o más hijos/as en el mismo parto.
- Acreditar residencia efectiva en Navarra, de todos los miembros de la familia durante los dos años anteriores al parto.

Cuantías de la ayuda económica:

Gemelos/as: 72,12 _ mensuales durante el primer año de vida de los hijos/as.

Trillizos/as: 180,30 _ mensuales hasta los tres años de edad de los hijos/as.

Cuatrillizos/as: 240,40 _ mensuales hasta los tres años de edad de los hijos/as.

Quintillizos o más: Ayuda económica adicional de 60,10 _ mensuales por hijo/a, que se incrementara en función del número de hijos/as que nazcan, hasta que cumplan tres años.

B. AYUDAS PARA MADRES TRABAJADORAS CON HIJOS/AS MENORES DE TRES AÑOS

Requisitos para acceder a la ayuda:

- Acreditar que se halla dada de alta en la S.S. o Mutualidad correspondiente durante un periodo mínimo de 37,5 horas mensuales.
- Acreditar que la mujer realiza una actividad por cuenta propia o ajena.

- Acreditar la residencia efectiva (empadronamiento) y el domicilio fiscal (declaración de renta) en Navarra.
- Acreditar la existencia de hijos/as menores de tres años (Libro de Familia).

Dónde se solicita: En los Servicios Sociales de Base del municipio o en el Instituto Navarro de Bienestar Social.

Cuantía de la ayuda económica: Se establece una ayuda de 1200 _ al año, abonadas en doce mensualidades de 100 _ por hijo, hasta que éste/a cumpla tres años.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

A. AYUDAS POR REDUCCIÓN DE JORNADA

Cuantía de la subvención

Reducción de la jornada al 50%: ayuda de 125 _ mensuales, por un máximo de un año y una única subvención por núcleo familiar.

Reducción de la jornada en un 33%: ayuda de 83 _ mensuales, por un máximo de un año y una única subvención por núcleo familiar.

Requisitos: Justificar la situación de reducción de jornada mediante un documento expedido por la empresa.

Solicitudes: Al Servicio Navarro de empleo en el plazo máximo de un mes, contando a partir del inicio de la jornada reducida en el caso de trabajador/a.

B. AYUDAS POR EXCEDENCIA (DF 242/2000)

Cuantía de la subvención:

- Por el nacimiento del 2º hijo/a, o el 1º hasta que cumpla un año que tenga al menos un 25% de minusvalía: 330,56 _ mensuales. Requisitos: que la madre y el padre trabajen y alguno de ellos solicite excedencia para cuidar a ese hijo/a.
- Por el nacimiento del 3º hijo/a o sucesivos, o el 2º con al menos un 25% de minusvalía: 330,56 _ mensuales hasta que el hijo/a cumpla tres años. Requisitos que la madre y el padre trabajen y alguno de ellos solicite excedencia para cuidar a ese hijo/a.

- Por el nacimiento del 3º hijo/a o sucesivos, o el 2º con al menos un 25% de minusvalía: un pago único de 1.983,34 _ . Esta ayuda será para las familias que no opten por la ayuda de los dos puntos anteriores o que no les corresponda su aplicación (por falta de requisitos).

Requisitos

- Que el/a solicitante haya estado de alta en la S.S. durante los seis meses anteriores a la solicitud, salvo que se halle en situación de excedencia por cuidado de hijos/as.
- Que el padre y la madre trabajen y uno de ellos solicite la excedencia en su trabajo por un periodo mínimo de tres meses.
- Acreditar la residencia efectiva en Navarra de todo el núcleo familiar en periodo mínimo de dos años.
- Que la empresa que certifique dicha excedencia se halle inscrita y en situación de alta en la S.S. con una antigüedad mínima de un año.