

2014

**GUÍA de derechos
laborales en materia
de conciliación
de la vida laboral y familiar**



2014 Guía de derechos laborales en materia de conciliación de la vida laboral y familiar

1.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD (PERMISO DE MATERNIDAD) Parto, adopción o acogimiento familiar	5
2.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LA LACTANCIA NATURAL	8
3.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PATERNIDAD (PERMISO DE PATERNIDAD) Parto, adopción o acogimiento familiar	10
4.- EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE MENORES Y FAMILIARES	12
5.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES Y FAMILIARES	14
6.- PERMISOS RETRIBUIDOS POR RAZONES FAMILIARES	16
7.- OTROS ARTÍCULOS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	18
8.- OTRAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	20



Presentación

En esta guía recogemos, de forma resumida, la legislación laboral en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Desde LAB consideramos que mientras no haya un reparto real del trabajo productivo y reproductivo, gran parte de estas medidas; el trabajo parcial, reducciones de jornada, excedencias... están provocando que la mujer siga encargándose de las funciones de cuidado, con la consecuencia de una mayor precariedad económica, viéndose abocada a la dependencia actual y futura, la cual además, aumenta cada día a consecuencia de la destrucción de los servicios públicos.

El compromiso por cambiar este modelo y que realmente estas medidas sirvan para conciliar la vida laboral y familiar es una tarea de todas y todos.

1.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD (PERMISO DE MATERNIDAD) Parto, adopción o acogimiento familiar

Regulado en el Artículo 48.4 del ET (Estatuto de los Trabajadores/Trabajadoras):

Personas beneficiarias:

- En caso de parto las seis primeras semanas corresponden a la madre y, el resto, se distribuyen a opción de esta.
- En los casos de adopción o acogimiento, las 16 semanas se distribuirán indistintamente (podrán optar a ella cualquiera de las personas adoptantes o acogedoras).

Duración:

- Tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir de la segunda.
- En el supuesto de discapacidad de la hija o hijo, o de menores adoptados o acogidos, la suspensión del contrato también tendrá una ampliación de dos semanas.
- En los casos en los que, tras el parto, el o la neonato deba permanecer en situación de hospitalización por un periodo superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como dure ésta, con un máximo de trece semanas adicionales.

Distribución:

- El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
- En el caso en que ambos progenitores trabajen, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, la madre podrá solicitar que el otro progenitor disfrute de una parte del permiso, de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, teniendo en cuenta que las 6 primeras semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio por parte de la madre.
- Excepto las seis semanas posteriores al parto, las otras 10 semanas se podrán disfrutar a jornada completa o a tiempo parcial (previo acuerdo entre empresa y la trabajadora o trabajador afectado).
- En los supuestos de acogimiento y adopción la suspensión se iniciará a partir de la resolución judicial en la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento. En estos casos todo el periodo podrá disfrutarse

en jornada completa o a tiempo parcial.

- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se sustituye la adopción.

Fallecimiento de la madre:

En caso de fallecimiento de la madre (independientemente de que ésta trabajase), el otro progenitor o progenitora podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del periodo de suspensión.

Fallecimiento del hijo o de la hija:

- En el caso de fallecimiento, la suspensión no se vera reducida, excepto que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio la madre solicitara reincorporarse al puesto de trabajo.

- En caso de muerte del feto, se tendrá la misma consideración, siempre que haya permanecido en el seno materno 180 días (6 meses).

Vacaciones y maternidad:

(Regulado en el artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores).


- Cuando el periodo vacacional coincida en el tiempo por una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión de las 16 semanas por maternidad, se tendrá derecho al disfrute de las vacaciones aunque haya terminado el año natural al que corresponden.

PRESTACIÓN ECONOMICA CUBIERTA POR LA SEGURIDAD SOCIAL:

Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural).

Durante el tiempo de la suspensión por maternidad, se percibirá el 100% de la base reguladora.

- Periodo mínimo de cotización para poder percibir la prestación durante las 16 semanas:

- 
- Menos de 21 años de edad, no se exigirá período mínimo de cotización.
 - Entre 21 y 26 años de edad, 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso o acreditar 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
 - Mayor de 26 años de edad, 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso o 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

Prestación no contributiva por maternidad. En caso de no cumplir los requisitos anteriores la duración de la prestación será de 6 semanas.

Si durante la situación de maternidad se extingue el contrato, se seguirá percibiendo esa prestación hasta su finalización.

El periodo por maternidad que subsista a la fecha de la **extinción del contrato de trabajo**, o que se inicie durante la percepción del **desempleo**, será considerado como **periodo de cotización efectivo**.

Si cobrando la prestación por desempleo, se pasa a la situación de maternidad, se suspende el abono de la prestación de desempleo y se pasa a cobrar del INSS la prestación por maternidad.

2.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LA LACTANCIA NATURAL

Regulado en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Beneficiarias:

- La suspensión durante el embarazo o la lactancia natural se regulará cuando los agentes, procedimientos o condiciones laborales, generan un riesgo para la salud de la trabajadora, del feto o del lactante.
- De forma previa se valorará el cambio a un puesto de trabajo exento de riesgos. Será la empresa, previa consulta a los representantes de la plantilla quien determine la relación de dichos puestos.

Duración

- En caso de embarazo, hasta el inicio del periodo de descanso por maternidad, y en el caso de lactancia, hasta que el o la lactante cumpla nueve meses.
- Ambas son suspensiones de contrato con reserva de puesto de trabajo, por lo que la trabajadora podrá reincorporarse a su puesto de trabajo al finalizar la situación.


PRESTACIÓN ECONOMICA A TRAVÉS DE MUTUA

- Supondrá el 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.

Procedimiento

- La empleada debe comunicar a la empresa el embarazo.
- La empresa debe realizar un informe detallando la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo, así como la imposibilidad de ser trasladada a un puesto exento de riesgos.
- La mutua es quien reconoce o desestima la situación de riesgo.

PRESTACIÓN ECONOMICA CUBIERTA POR LA SEGURIDAD SOCIAL: (Real Decreto



295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural).

Supondrá el 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.

Procedimiento

- Se inicia a instancia de la interesada con un informe médico que acredite la situación de embarazo y fecha probable de parto.
- Deberá acompañar un certificado de la empresa sobre la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo junto con un certificado médico sobre la existencia de riesgo durante el embarazo o lactancia.
- La empresa debe declarar a la trabajadora afectada en situación de suspensión por no ser posible su traslado a un puesto exento de riesgos.

3.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PATERNIDAD (PERMISO DE PATERNIDAD) Parto, adopción o acogimiento familiar

Regulado en el art. 48Bis del Estatuto de los trabajadores/as.

Personas beneficiarias:

- En caso de parto corresponde al otro progenitor o progenitora.
- En el supuesto de adopción o acogimiento sólo a una o uno de los progenitores. En el caso de que el permiso por maternidad se a disfrutado en su totalidad por una o uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro u otra.

Duración:

- 13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo o hija a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción, acogimiento múltiples.
 - 20 días, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o que adquiera, por este hecho, dicha condición, o cuando en la familia existiera una persona con discapacidad en grado igual o superior al 33%. Se ampliará en 2 días más por cada hijo o hija a partir del 2º, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.
 - 20 días, cuando el hijo/hija nacida, adoptada o acogida tenga una discapacidad de al menos un 33%.

Distribución

- A partir del permiso por nacimiento de hija o hijo regulado en convenio.
- En caso de ser también beneficiario o beneficiaria del permiso de maternidad, inmediatamente después del mismo.
- El permiso se podrá disfrutar a jornada completa o a tiempo parcial (previo acuerdo entre la parte empresarial y las personas trabajadoras afectadas).

Vacaciones y paternidad

(Regulado en el artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores).

- Cuando el periodo vacacional coincida en el tiempo con el permiso de paternidad,

se tendrá derecho al disfrute de las vacaciones aunque haya terminado el año natural al que corresponden.

Fallecimiento del hijo o hija

- No se reconoce el subsidio por paternidad si fallece antes del inicio de la suspensión o permiso, sin embargo, una vez reconocido, se mantiene.

PRESTACIÓN ECONOMICA CUBIERTA POR LA SEGURIDAD SOCIAL: *Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural).*

La prestación consistirá en el 100% de la base reguladora del mes anterior por contingencias comunes.

Periodo mínimo de cotización: se exige un periodo de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del derecho o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral.

Si durante la situación de paternidad se extingue el contrato, se seguirá percibiendo esa prestación hasta su finalización.

El periodo por paternidad que subsista a la fecha de la **extinción del contrato de trabajo,** o que se inicie durante la percepción del **desempleo** será considerado como, **periodo de cotización efectivo.**

Si cobrando la prestación por desempleo, se pasa a la situación de paternidad, se suspende el abono de la prestación de desempleo y se pasa a cobrar el permiso por paternidad del INSS.

4.- EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE MENORES Y FAMILIARES

Reguladas en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Personas beneficiarias


- Personas trabajadoras para atender el cuidado de las y los hijos, sean biológicos y/o adoptados, así como en los supuestos de acogimiento.
- Personas trabajadoras para atender el cuidado de un o una familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo o misma y no desempeñe actividad retribuida.

Duración:

- En el supuesto de cuidado de hijo o hija, hasta que cumpla tres años en el caso de nacimiento y, en el caso de acogimiento o adopción, hasta que transcurran tres años de la resolución judicial o administrativa.
- En el supuesto de cuidado de familiar, dos años.

Condiciones especiales de esta excedencia:

- Es un derecho individual y podrá disfrutarse de forma fraccionada.
- Los tres años de permanencia en excedencia por cuidado de hijo o hija o persona acogida tendrán consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de jubilación, incapacidad permanente... (no al desempleo) y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación. (Artículo 180.1 de la Ley de Seguridad Social)
- El primer año de permanencia en excedencia por cuidado familiar tendrá consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de jubilación, incapacidad permanente... (no al desempleo) y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación. (Artículo 180.2 de la Ley de Seguridad Social)
- Cuando estas excedencias, vengán precedidas por una reducción de jornada por las mismas causas, las cotizaciones también se computarán al 100% sin tener en cuenta dicha reducción. (Artículo 180.4 de la Ley de Seguridad Social)
- Se mantendrá reserva del puesto de trabajo durante el primer año. En caso de familia numerosa; categoría general 15 meses y categoría especial 18 meses. Transcurrido



dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

5.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES Y FAMILIARES

Regulado en el artículo 37.5 del Estatuto de los trabajadores.

Personas beneficiarias:


Las trabajadoras o trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cargo menores de doce años, o una persona con discapacidad, o tengan a su cargo directo un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no realice actividad retribuida.

Condiciones:

- Constituye un derecho individual, pero en caso de que dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho **por el mismo hecho causante**, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo.
- Como mínimo debe ser de un octavo y como máximo de la mitad de la jornada.
- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria en base a las necesidades productivas y de producción.
- Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años de reducción por cuidado de hija o hijo y durante el primer año en caso de cuidado de familiares, tendrán consideración de período de cotización efectiva a efectos de jubilación, incapacidad permanente... (*Artículo 180.3 de la Ley de Seguridad Social*).

PRESTACIÓN POR CUIDADO DE PERSONAS MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE. *Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.*

Es un subsidio que se reconoce a una de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, cuando ambas trabajen, por la reducción de la jornada de trabajo (míni-



ma del 50%) con la reducción del salario en proporción a dicha reducción, para el cuidado de una persona menor a su cargo, que tenga cáncer u otra enfermedad grave y requiera ingreso hospitalario de larga duración y tratamiento continuado de la enfermedad o por recaída (aunque no necesite hospitalización).

Duración del subsidio: El subsidio se reconoce en primer lugar por un mes, prorrogable por periodos de dos meses cuando se reconozca la necesidad del cuidado de la persona menor, y será prorrogable cada 2 meses hasta que ésta cumpla los 18 años.

Cuantía:

El subsidio se reconocerá en proporción al porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo que disfruten las personas trabajadoras, contabilizando el 100% de la base reguladora.

6.- PERMISOS RETRIBUIDOS POR RAZONES FAMILIARES

PERMISO DE LACTANCIA *(Regulado en artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores).*

Personas beneficiarias:

Personas trabajadoras hasta que el hijo o la hija neonata cumpla 9 meses. Es un derecho individual **de cada persona trabajadora**, pero sólo podrá ser ejercido por una de las partes de la pareja en caso de que ambos trabajen.

Condiciones:

- Una hora diaria de ausencia al trabajo o,
- Dos ausencias diarias al trabajo cuya duración total equivalga a una hora o,
- Una reducción de su jornada laboral en media hora diaria o,
- Posibilidad de acumulación en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo entre trabajador o trabajadora y empresa.
- Dicho permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.
- El trabajador o trabajadora es quien decide la concreción horaria, así como la determinación del disfrute del permiso de lactancia.
- Se podrá disfrutar de forma simultánea del disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas.


PERMISO DE HOSPITALIZACIÓN DE NEONATO O NEONATA *(Regulado en artículo 37.4Bis del Estatuto de los Trabajadores).*

Personas beneficiarias:

La madre o el padre de recién nacidos o nacidas que deban permanecer hospitalizados u hospitalizadas a continuación del parto.

Condiciones:

- Derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día.
- Derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la dis-



minución proporcional del salario (ambas se pueden acumular, no son excluyentes).
- La concreción horaria corresponderá al trabajador o trabajadora.

OTROS PERMISOS *(Regulados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores).*

- **Dos días por nacimiento de hija o hijo.** Los y las familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad también tendrán derecho a dos días de ingreso por parto.

- **Dos días por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario,** de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Este permiso será de cuatro días en caso de que necesite hacer un desplazamiento por este motivo.

- **Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales** y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

7.- OTROS ARTÍCULOS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

ADAPTACIONES DE LA JORNADA LABORAL: *Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores*


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

TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: *Artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.*

Requisitos:

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tienen que acreditar tal situación ante el empresario mediante la orden de protección dictada por el juez a favor de la víctima, o excepcionalmente con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección para poder optar a los siguientes derechos:

Movilidad Geográfica: La trabajadora que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa comunicará a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. **El traslado o el cambio de centro** de trabajo tendrán una **duración inicial de seis meses**, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado ese periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.



Reordenación y reducción de jornada: La trabajadora **tendrá derecho** para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, **a la reducción de la jornada de trabajo** con disminución proporcional del salario o a la **reordenación del tiempo** de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. La concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora afectada.

Suspensión de contrato de trabajo: El contrato de trabajo podrá suspenderse por la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El periodo de suspensión **tendrá una duración inicial**, que no podrá exceder **de seis meses**, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Extinción del contrato: El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Extinción por causas objetivas: No se computarán como faltas de asistencia de cara a una extinción de contrato por causas objetivas, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

8.- OTRAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ASIGNACIÓN POR HIJO/HIJA O MENOR ACOGIDO/ACOGIDA A CARGO

Condiciones:

- Residir legalmente en España.
- Tener un hijo o hija menor de 18 años o mayor con una discapacidad igual o superior al 65%.
- No percibir ingresos anuales superiores a 11.490,43 euros, cuantía que se incrementa en un 15% por cada hijo o hija o acogido o acogida a partir del 2º o 2ª. En caso de familias numerosas la cantidad mínima pasa a ser 17.293,82 euros, incrementándose en 2801,2 euros a partir del 4º hijo o hija.
- No tener derecho, ni el padre ni la madre, a prestaciones de la misma naturaleza en cualquier otro régimen público de protección social.

Cuantía:

- 291 euros anuales a nivel general.
- 1.000 euros anuales en caso de que el menor tenga una discapacidad igual o superior al 33%.
- 6.568,8 euros anuales cuando el hijo a cargo sea mayor de 18 años y afectado por una discapacidad igual o superior al 75%.

PRESTACIÓN ECONÓMICA DE PAGO ÚNICO POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN EN CASO DE FAMILIAS NUMEROSAS, MONOPARENTALES Y EN LOS CASOS DE MADRES CON DISCAPACIDAD:

Condiciones:

- Residir legalmente en España.
- Ser familia numerosa al nacer o ser acogido o acogida el o la menor, ser familia monoparental o que la madre tenga una discapacidad igual o superior al 65%.
- No percibir ingresos anuales superiores a 11.490,43 euros, cuantía que se incrementa en un 15% por cada hijo o hija o acogido o acogida a partir del 2º o 2ª. En caso de familias numerosas la cantidad mínima pasa a ser de 17.293,82 euros, incrementán-

dose en 2.801,2 euros a partir del 4º hijo o hija.

- No tener derecho, ninguno de los progenitores, a prestaciones de la misma naturaleza en cualquier otro régimen público de protección social.

Cuantía:

Pago único de 1.000 euros.

PRESTACIÓN POR PARTO O ADOPCIÓN MÚLTIPLES:

Condiciones:

- Residir legalmente en España.

- No tener derecho, ninguno o ninguna de los o las progenitoras a prestaciones de la misma naturaleza en cualquier otro régimen público de protección social.

Cuantía:

Nº de hijos o hijas nacidas	Nº de veces del importe mensual del SMI	Importes en el año 2014
2	4	2.581,20 euro
3	8	5.162,40 euro
4 y más	12	7.743,60 euro