



comparte

conciliar vida personal,
laboral y familiar

 **GOBIERNO
DE ARAGON**

Departamento de Servicios Sociales
y Familia

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

El derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, es un derecho fundamental que se encuentra recogido en la Constitución Española ya que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en nuestro país. Para que este derecho sea efectivo y debido a la incorporación de la mujer al trabajo es necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas, un nuevo modo de cooperación y compromiso entre hombres y mujeres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida laboral y familiar.

La LEY ORGÁNICA 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es una norma transversal que afecta a diversos sectores de nuestro ordenamiento jurídico. Esta ley introduce cambios importantes en el ámbito laboral para que las personas trabajadoras puedan participar de la vida familiar, dando un paso más en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de favorecer las medidas de conciliación, los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos e hijas desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia ya que una de las novedades más destacadas de esta ley ha sido la creación de una suspensión por Paternidad, un derecho exclusivo e independiente del de maternidad.

A continuación, vamos a hacer referencia a aspectos regulados en la nueva ley, analizando las modificaciones introducidas.

comparte

1. Derecho a la adaptación y distribución de la jornada de trabajo (Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores)

La persona trabajadora tendrá 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 la empresa.

2. Permisos retribuidos y reducción de la jornada por motivos familiares

2.1. PERMISOS RETRIBUIDOS

2.1.1. **Por preparación al parto** [artículo 37.3.f del Estatuto de los Trabajadores]

La trabajadora podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Para disfrutar de este derecho debe existir previo aviso y justificación.

2.1.2. **Por nacimiento, fallecimiento, accidente o enfermedad** [artículo 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores]

Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos días remunerados por el nacimiento de un hijo o hija, o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

2.1.3. **Por lactancia** [artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores]

Las trabajadoras, por lactancia de una hija o hijo menor de nueve meses, tendrán derecho

a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora al principio o al final de la jornada con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Sus características son las siguientes:

Titularidad: Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Duración: El ejercicio del derecho termina cuando la hija o el hijo, cumple nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Distribución del tiempo: Puede disfrutarse:

- Ausentándose del trabajo durante una hora, que puede dividirse en dos fracciones.
- O bien optando por una reducción de jornada en media hora al principio o al final de la jornada.
- O acumular el permiso de lactancia en jornadas completas según establezca el convenio colectivo o el acuerdo al que se llegue con la empresa.

Se reconoce expresamente la facultad de reducir su jornada, de lo que parece deducirse que es posible en el contrato a tiempo parcial y que en todo caso, su duración será de media hora.

2.1.4. Por nacimientos prematuros o que requieran hospitalización a continuación del parto. (Art. 37.4. bis del Estatuto de los Trabajadores)

comparte

La madre o el padre tendrán derecho a:

- Un permiso retribuido para ausentarse del trabajo durante una hora.
- Reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Ambos derechos son compatibles y pueden ejercerse al mismo tiempo por la madre o el padre.

Estos derechos no pueden ser ejercidos por ambas personas simultáneamente, aunque sí de forma sucesiva.

El disfrute de ambos derechos finaliza en el momento del alta hospitalaria del hijo o hija.

La concreción horaria y la determinación del período del disfrute de estos permisos corresponden al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria de trabajo. Las discrepancias surgidas entre la empresa y la persona trabajadora en relación con la determinación temporal del derecho a la reducción de jornada serán resueltas por la jurisdicción competente.

Bajo estas circunstancias, la trabajadora o trabajador, podrá suspender voluntariamente el permiso de maternidad hasta el momento del alta hospitalaria del hijo o hija (ver apartado 4.2 Maternidad).

3. Reducción de la jornada por guarda legal y cuidado de los familiares (Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores)

Se trata de un derecho que nace cuando por razones de guarda legal, se tenga al cuidado directo alguna persona menor de ocho años o con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida. La reducción de la jornada conlleva la disminución proporcional del salario.

Igualmente, este derecho de reducción de jornada se reconoce a quienes precisen encargarse del cuidado directo de familiar por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse y que no desempeñe actividad retribuida.

Titularidad: Esta reducción se configura como un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, y su ejercicio no es excluyente, sino acumulativo; cualquiera o ambos, simultánea o sucesivamente, podrá reducir su jornada.

En el caso de que dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la ley faculta a la empresa para limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Distribución: La reducción podrá ser entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.

Duración: Se trata de un derecho no retribuido y la reducción de jornada puede hacerse efectiva hasta que el niño o la niña, cumpla los ocho años; o hasta la recuperación física o psíquica de la persona disminuida. Se deberá preavisar a la empresa con quince días de tiempo cuando se quiera reincorporar a su horario habitual.

En cuanto a prestaciones de la Seguridad Social, las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menores se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin reducción la jornada de trabajo, a efectos de prestaciones de la seguridad social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. En el caso de reducción de jornada por cuidado de familiar dicho incremento se referirá únicamente al primer año de reducción de jornada. (art. 180.3 LGSS).

Este derecho es compatible con el permiso de lactancia, al ser derechos de naturaleza distinta.

comparte

Disposiciones comunes al permiso de lactancia y reducción de jornada:

- La concreción horaria y determinación del periodo de disfrute corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.
- La persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
- Las discrepancias surgidas entre las partes sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

4. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

4.1. PATERNIDAD (ARTÍCULO 48 BIS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

Es la medida más innovadora de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se trata de un periodo de descanso por paternidad que es retribuido, es independiente del disfrute compartido permitido en el descanso por maternidad y tiene las siguientes características:

Duración de la suspensión: Trece días ininterrumpidos ampliables en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hija o hijo a partir del segundo. El Gobierno ampliará de forma progresiva y gradual esta duración hasta alcanzar las cuatro semanas en el año 2013.

Tras las modificaciones introducidas por la Ley de Igualdad, donde destaca la adaptación de la legislación sobre la maternidad y paternidad a la realidad social y jurídica, en el sentido de que el otro progenitor puede ser hombre o mujer, la regulación queda del siguiente modo:

Titularidad: En el supuesto de parto, esta suspensión corresponde al otro progenitor o progenitora. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponde sólo a una de las personas, a elección. No obstante, cuando el periodo de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por una de ellas, el de paternidad corresponderá en exclusiva a la otra persona.

Distribución del periodo: Se podrá distribuir desde la finalización del permiso por nacimiento de hija o hijo que le corresponda por ley o por convenio colectivo, o desde la resolución administrativa o judicial en los casos de adopción o acogimiento, hasta que finalice la suspensión por maternidad, o incluso inmediatamente después de la finalización de la suspensión por maternidad.

Personas beneficiarias: Se beneficiarán quienes puedan acreditar una cotización mínima de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión o alternativamente quien tenga 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la fecha de suspensión. La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente.

4.1.1. Disfrute del descanso por Paternidad a tiempo parcial

La suspensión del contrato por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada parcial como mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre la parte empresarial y la parte trabajadora, quien deberá comunicar, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho según indiquen la ley y los convenios colectivos.

4.2. MATERNIDAD (ARTÍCULO 48.4 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

Se trata de un periodo de descanso por maternidad que es retribuido y que tiene las siguientes características:

comparte

4.2.1. Maternidad Biológica

Duración de la suspensión: 16 semanas, que se disfrutarán ininterrumpidamente, ampliable en caso de parto múltiple en 2 semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo.

Titularidad: Es un derecho individual de la madre, la cual podrá optar por que el padre o la otra persona progenitora disfrute de una parte del periodo de descanso posterior al parto, siempre que ambas trabajen y no suponga un riesgo para la madre su incorporación al trabajo.

Distribución del periodo: El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siendo obligatorio para la madre el descanso durante las seis semanas inmediatamente posteriores al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, la suspensión no se verá reducida, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Se han ampliado las posibilidades de ejercicio de este derecho por parte del padre u otra persona progenitora, ya que:

- El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada de manera que padre y madre, o ambas personas progenitoras, podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva en el caso de que ambas trabajen, siempre que no suponga la incorporación al trabajo un riesgo para la salud de la madre trabajadora.
- El padre, o en su caso la otra persona progenitora, podrá disfrutar de hasta 10 de las 16 semanas, o más si se trata de parto múltiple, siempre que se realice para una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso.
- En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o las que correspondan en caso de parto múltiple.

- El padre, o la otra persona progenitora, podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo remunerado, se permite que el padre o la otra persona progenitora pueda hacer uso de la totalidad del periodo o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.
- En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el padre o la otra persona progenitora tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo cual será compatible con el ejercicio del derecho de suspensión de contrato por paternidad.

La opción ejercida por la madre para que el padre u otra persona progenitora disfrute de parte del descanso por maternidad puede ser revocada en los casos de ausencia, enfermedad o accidente de esta persona, abandono de familia, separación u otras causas análogas. (Art. 8 de Real Decreto 1251/2001)

Suspensión Voluntaria del Permiso de Maternidad (Art. 48.4. del Estatuto de los Trabajadores)

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato o neonata deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá contarse, a instancia de la madre, del padre o de la otra persona progenitora, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Quedan excluidas de este cómputo las seis primeras semanas posteriores al parto. Esto significa que si la hija o hijo continúa

comparte

hospitalizado transcurridas estas seis semanas de descanso obligatorio para la madre, se puede interrumpir el descanso por maternidad y reanudarlo en el momento del alta hospitalaria.

Esta suspensión es voluntaria y debe realizarse a instancia de la madre, o en su defecto del padre u otra persona progenitora.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que la neonata o neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como se encuentre en hospitalización, hasta un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

4.2.2. **Maternidad por adopción o por acogimiento** (art.45.1.D y 48.4 E.T.)

Con la nueva Ley de Igualdad se amplían los supuestos de suspensión en los casos de acogimiento a los preadoptivos provisionales y a los simples, siempre que en este último caso, tengan una duración mínima de un año.

Edad de la menor o del menor adoptado o acogido: Menores de hasta 6 años y menores de entre 6 y 18 años. En este último supuesto, se exige que se trate de menores con discapacidad o minusvalía, o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y laboral debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Duración:

- **Menores de seis años:** será de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en dos semanas por cada hija o hijo a partir del segundo.
- **Mayores de seis años:** la duración es la misma, pero la Ley no menciona expresamente dicha posibilidad de ampliación.

—**Menores con discapacidad:** la suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas.

Titularidad: Corresponde individualmente a cualquiera de las personas adoptantes.

Distribución: Comenzará a contarse bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Cuando ambas personas trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de las personas interesadas, es decir, podrá ser disfrutado por ambas de forma sucesiva o simultánea, por periodos ininterrumpidos y con los límites señalados para la maternidad/paternidad biológica.

Si se trata de adopción internacional que requiera el desplazamiento al país de origen de la persona adoptada, se permite que el periodo de suspensión se inicie hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Cuestiones comunes por maternidad

En el caso de disfrute simultáneo por parte del padre y la madre, o de ambas personas progenitoras, en los periodos de descanso maternal, la suma de los mismos no podrá exceder de 16 semanas o de las que correspondan en el caso de parto o adopción o acogimiento múltiple.

Durante este periodo de suspensión, se tendrá derecho a la prestación económica por maternidad, que consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social, ante el que se tramitará su solicitud teniendo en cuenta los siguientes requisitos:

—Si se tiene menos de 21 años de edad en la fecha de parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exige periodo mínimo de cotización.

comparte

- Si se tiene entre 21 y 26 años se exige un período mínimo cotizado de 90 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. O poder acreditar 180 días cotizados a lo largo de toda la vida laboral hasta el momento de inicio del descanso.
- Si es mayor de 26 años el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. O que se pueda acreditar 360 días cotizados a lo largo de toda la vida laboral anterior a esta última fecha.

(art. 133 bis y siguientes de la Ley General de la Seguridad Social).

Las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato por estas causas de maternidad o paternidad.

4.2.3. **Supuesto especial de prestación por maternidad**

Como una novedad de la Ley de Igualdad se incluye este supuesto para aquellas trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan los requisitos para acceder al supuesto de prestación por maternidad salvo el período mínimo de cotización exigido por el art.133 ter. de la LGSS.

- Se trata de una prestación no contributiva.
- La cuantía: será el 100% del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento.
- Duración: 42 días naturales a contar desde el parto.

4.2.4. **Disfrute del descanso por Maternidad a tiempo parcial**

El descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento podrá disfrutarse a tiem-

po parcial compatibilizando el trabajo a tiempo parcial y la prestación de maternidad o de paternidad. En los casos de parto biológico, se exceptúan las seis semanas de descanso obligatorio para la madre tras el parto.

Es imprescindible que exista acuerdo entre la empresa y la trabajadora o trabajador afectados para poder disfrutar de este permiso, y siempre en los términos que reglamentariamente se determinen.

4.2.5. **Disfrute de vacaciones en fecha distinta a la maternidad.** (Art. 38.3 del E.T.)

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

4.3. SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO EN EL SUPUESTO DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL DE MENOR DE 9 MESES. (art. 48.5 E.T., art. 45.1.d E.T.; art. 26 LPRL; art. 134 y 135 LGSS)

Cuando una mujer trabajadora se encuentre embarazada o en situación de parto reciente y tras haberse realizado una evaluación de los riesgos de su puesto de trabajo, se determine que existen agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que revelan un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia natural, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Otras medidas de protección durante el embarazo pueden ser no realizar trabajos a turnos o trabajo nocturno.

comparte

Cuando la adaptación no sea posible, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Cuando no exista puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a otro puesto que no corresponda a su grupo o categoría pero mantendrá el conjunto de retribuciones de su puesto habitual.

Si tampoco es posible esto último, se llevará a cabo la **suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural**.

Son causas de suspensión del contrato de trabajo y significa que en los supuestos en los que, por motivos de salud de la madre o de la hija o hijo, se haga necesario un cambio de puesto de trabajo o función y este cambio no sea posible, se declare a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural por menor de nueve meses con protección de la Seguridad Social.

La prestación de la Seguridad Social consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora, tendrá la naturaleza de prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, por lo que no se exige un periodo mínimo de cotización previa.

La gestión y el pago corresponderán al Instituto Nacional de la Seguridad Social, o la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato y finalizará el día anterior a aquel en el que se inicie la suspensión del contrato por maternidad o el de reincorporación de la trabajadora a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Durante esta suspensión, se mantiene la obligación de cotizar.

La trabajadora embarazada en situación de riesgo durante el embarazo o madre de lactante menor de nueve meses, es quien tiene que iniciar el procedimiento de reconoci-

miento del subsidio y necesitará los documentos que pueden ser consultados en la página web de la Seguridad Social, www.seg-social.es

5. Reducción del periodo mínimo de excedencia voluntaria. (Artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores)

En la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se establece una novedad en cuanto a la excedencia voluntaria, en la cual se establece la siguiente modificación: Cuando se posea una antigüedad mínima en la empresa de un año, se tendrá derecho a la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años. Sólo podrá ser ejercido nuevamente este derecho cuando hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

6. Excedencia por cuidado de familiares. (Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores)

6.1. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS E HIJAS

Este derecho existe tanto si las hijas e hijos lo son por naturaleza como por adopción y se extiende también a los supuestos de acogimiento permanente y preadoptivo, (aunque sean provisionales si tienen duración de un año).

Duración: Las personas trabajadoras tienen derecho a una excedencia de tres años como máximo, por cada hijo o hija, que podrán disfrutarse de forma fraccionada. En el cómputo de este periodo se tiene en cuenta la doble naturaleza de la filiación que fija el momento de su inicio:

—Filiación por naturaleza: desde la fecha de nacimiento del hijo o hija.

comparte

—Filiación por adopción, o acogimiento: desde la fecha de la resolución judicial o administrativa.

En materia de Seguridad Social, según las modificaciones introducidas por la nueva Ley de Igualdad (artículo 180 LGSS) en caso de excedencia por cuidado de hijas e hijos menores de tres años, se consideran efectivamente cotizados los dos primeros años a efectos de prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. (Este período es ampliable en los casos de familias numerosas a: treinta meses si es general, y treinta y seis meses si es familia numerosa de categoría especial).

6.2. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE OTROS FAMILIARES

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una excedencia para atender al cuidado de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse y que no desempeñen actividad retribuida.

Duración: Dos años, que podrán disfrutarse de forma fraccionada, y que pueden ampliarse por negociación colectiva.

Según establece el art. 180.2 LGSS, se considerará como efectivamente cotizado a efectos de prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad el primer año de excedencia por estos motivos.

6.3. CUESTIONES COMUNES A AMBOS TIPOS DE EXCEDENCIA:

La excedencia es un derecho no retribuido de titularidad individual, tanto de hombres como de mujeres.

Durante el primer año de excedencia, se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando se forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

El tiempo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá convocar la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

La empresa, en caso de que existan dos personas titulares del derecho por el mismo sujeto, puede limitar su ejercicio simultáneo por causas justificadas de funcionamiento.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Según el art. 180.4 LGSS, cuando la excedencia haya sido precedida por una reducción de jornada por motivos de conciliación, a efectos de consideración como cotizados estos períodos, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas al 100 por 100 de la cuantía correspondiente, es decir, cómo si se hubiera trabajado a jornada completa.

7. Protección contra el despido en los casos de embarazo y maternidad (art. 53.4 y 55.5 E.T.; art. 108 y 122.2 LPL)

Es un derecho de la persona trabajadora, a no ser despedida como consecuencia de embarazo, maternidad o paternidad.

comparte

Supuestos de nulidad del despido:

a) El despido que recae sobre la trabajadora que se base en faltas de asistencia que tengan su causa en:

- Maternidad
- Riesgos durante el embarazo
- Enfermedades causadas por embarazo
- Parto
- Lactancia

b) El despido que recae sobre trabajadores y trabajadoras durante la suspensión del contrato de trabajo por:

- Maternidad
- Paternidad
- Adopción o acogimiento
- Riesgo durante el embarazo
- Riesgo durante la lactancia natural
- Enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural

c) El despido que recae sobre las trabajadoras embarazadas desde el inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión del contrato de trabajo por parto.

d) El despido notificado en una fecha donde el plazo de preaviso concedido finalice dentro de uno de estos periodos de conciliación.

d) El despido que recae sobre los trabajadores y trabajadoras que hubieren solicitado o estén disfrutando del permiso por lactancia, la reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de familiares enfermos o hayan solicitado la excedencia por cuidado de hijos, hijas o familiares.

e) El despido de quienes se reincorporan al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, siempre que no hayan transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.

FUNCIONARIADO Y CONCILIACIÓN

La nueva Ley Orgánica de 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres ha modificado diversos artículos de la Ley 30/1984 de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública. Se trata de establecer medidas de conciliación para el funcionariado. Las principales modificaciones son las siguientes:

Derecho a excedencia por cuidado de familiar a cargo, hasta el segundo grado que por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse y no desempeñe actividad retribuida.

Duración: máximo tres años.

Características:

- este periodo será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.
- Se podrá participar en los cursos de formación que convoca la Administración.
- Durante los dos primeros años se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo, posteriormente se reserva puesto en la misma localidad y por igual nivel y retribución.

comparte

Permisos retribuidos

- Paternidad:** quince días a disfrutar por el padre o en su caso la otra persona progeneradora a partir de la fecha de nacimiento, o si es por adopción desde la decisión administrativa o judicial.
- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar** de primer grado: tres días hábiles o cinco hábiles si es en distinta localidad. Si es familiar de segundo grado: dos días hábiles, cuatro si es en distinta localidad.
- Permiso de lactancia:** Por menor de doce meses se tiene derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, se podrá dividir en dos fracciones. Lo puede sustituir por una reducción de la jornada en media hora al inicio y al final, o en una hora al inicio o al final, con la misma finalidad. Puede sustituir el tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en casos de partos múltiples.
- Permiso de ausencia por hija o hijo prematuro o que por otra razón permanezca en hospitalización a continuación del parto.** Máximo dos horas percibiendo las retribuciones integrales. Por estos casos tendrán también derecho a reducir su jornada un máximo de dos horas con disminución proporcional de retribuciones.
- Permiso por maternidad:** dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en dos semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo tanto si es parto natural como por adopción o acogimiento. En caso de que el hijo o hija tenga discapacidad el permiso tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de parto prematuro y en los que por cualquier causa el neonato o neonata deba permanecer en hospitalización a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como se encuentre en hospitalización, con un máximo de trece semanas adicionales. En aquellos casos de adopción internacional cuando sea

necesario el desplazamiento al país de origen se podrá disfrutar de un permiso de hasta dos meses percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. En cualquier caso podrá disfrutarse el descanso hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Derecho a reducción de jornada por cuidado directo de menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. Para el cuidado de familiar de primer grado se tendrá derecho a una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave por el plazo máximo de un mes.

PLAN CONCILIA ARAGÓN

Por Orden de 12 de mayo de 2006, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se publicó el Acuerdo de 9 de mayo de 2006, del **Gobierno de Aragón**, por el que se otorga la aprobación expresa y formal, ratificándolo, al Acuerdo de la Mesa de la Función Pública sobre **conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas y empleados públicos**. Se publicó en BOA el 26 de mayo de 2006.

Incorpora medidas que mejoran en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, las condiciones laborales de las personas empleadas públicas a fin de compatibilizar su vida familiar y laboral en régimen de igualdad.

Particularidades:

- Cuando se refiere a hijos o hijas, incluye menores en régimen de tutela o acogimiento tanto de la persona solicitante como de su cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

comparte

—La referencia a grado de afinidad incluye la del funcionamiento público por su vinculación con su cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente.

FLEXIBILIZACIÓN DEL HORARIO FIJO: en caso de asistencia de personas dependientes, mayores, discapacitadas y menores de 12 años, hasta una hora diaria. En caso de hijos o hijas con discapacidad se podrá tener hasta dos horas diarias.

MATERNIDAD: hay que atender a lo dispuesto en la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, para funcionamiento. (LOIEMH)

PATERNIDAD: 10 días laborables, en el caso de adopción o acogimiento será a disfrutar por una de las personas progenitoras a elección.

Permiso de lactancia: por menor de doce meses. Se optará por una hora diaria de ausencia en el trabajo, o una reducción de una hora, o bien por la ampliación en cuatro semanas del permiso de maternidad. Existe la posibilidad de acumular el permiso de maternidad, paternidad y lactancia con vacaciones, aún habiendo expirado el año natural.

Permiso retribuido por hija o hijo prematuro o que por otra razón permanezca en hospitalización a continuación del parto se tendrá permiso de ausencia como máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones integrales. Por estos casos también se tendrá derecho a reducir la jornada como máximo dos horas con disminución proporcional de retribuciones. Y existe la posibilidad de ampliar la suspensión por maternidad tantos días como se encuentre en hospitalización, con un máximo de trece semanas. (LOIEMH).

Permiso retribuido para recibir atención médica y técnicas de fecundación asistida: el tiempo necesario con justificación debidamente acreditada.

Permiso retribuido por clases de preparación al parto y exámenes prenatales: el tiempo necesario con justificación debidamente acreditada.

Permiso retribuido por reuniones de coordinación en centros de educación especial donde la hija o hijo con discapacidad reciba atención: el tiempo necesario con justificación debidamente acreditada.

Permiso retribuido por acompañar al médico a hijos o hijas y parientes dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad: el tiempo necesario con justificación debidamente acreditada.

Permiso por enfermedad grave: de cónyuge, pareja de hecho o persona con quien conviva maritalmente, hijos, hijas, padre, madre y hermanos o hermanas, 5 días laborables. Resto de parientes hasta el segundo grado, inclusive, de consanguinidad y afinidad, dos días laborables.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Por menores de doce años, personas ancianas, discapacitadas físicas o sensoriales o familiar hasta el segundo grado consanguinidad o afinidad: hasta un 50% de la jornada de trabajo con disminución proporcional de las retribuciones.

Por familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad por razón e enfermedad muy grave: reducción de hasta el 50% de la jornada sin merma retributiva durante el plazo de un mes.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJAS E HIJOS

Duración: hasta los tres años, a computar desde el nacimiento o resolución judicial o administrativa de acogimiento o adopción, con reserva del puesto. Podrán disfrutarse de manera fraccionada. (LOIEMH).

Efectos: reserva del puesto. Tiempo computable a efectos de trienios, de carrera profesional y de acceso a otros puestos de trabajo.

comparte

Reingreso: solicitud con mínimo de un mes de antelación a la finalización del periodo de excedencia. En caso de no solicitar reingreso se declarará en situación de excedencia voluntaria. Si se es persona empleada de forma temporal tendrá derecho a reingreso y reserva de puesto siempre que se mantenga la relación de la que trae causa.

EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

Cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o dependencia no puedan valerse, no desempeñen actividad retribuida y estén a cargo de la persona solicitante.

Duración: hasta 3 años, con reserva de puesto, pueden ser periodos fraccionados según la LOIEMH.

Efectos: reserva de puesto de trabajo. Se computa este tiempo a efecto de trienios, de carrera profesional y de acceso a otros puestos de trabajo.

Reingreso: solicitud con un máximo de un mes de antelación a la finalización de la excedencia. En caso de no solicitar reingreso se declarará en excedencia voluntaria.

Se tendrá derecho a reingreso y reserva de puesto siempre que se mantenga la relación de la que trate la causa.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR

Para funcionariado cuyo cónyuge resida en otro municipio por desempeñar un puesto con carácter definitivo en cualquier administración pública.

Duración mínima: un año.

Efectos: no se devengan retribuciones. Sin cómputo a efecto de trienios, carrera profesional u acceso a otros puestos de trabajo.

Reingreso: en caso de no solicitar el reingreso se declarará en situación de excedencia voluntaria.

PERMISO POR ADOPCIÓN INTERNACIONAL

Por desplazamiento previo de las personas progenitoras al país de origen.

Inicio: hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Duración: hasta dos meses.

Retribuciones: se percibirán las retribuciones fijas íntegras.

VIOLENCIA DE GÉNERO:

Se tendrá derecho a reducción de jornada: hasta un 50% con reducción de retribuciones. Derecho a cambio de puesto de trabajo en distinta localidad y/o unidad administrativa.

Se tendrá derecho a excedencia.

Nota aclaratoria: en cada ámbito sectorial, por su especificidad, se podrán adoptar medidas necesarias para la adaptación y aplicación del régimen previsto en este acuerdo, que tiendan a favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral y sin perjuicio de los regímenes actualmente vigentes.

Abreviaturas sobre la normativa utilizada:

ET: Estatuto de los Trabajadores

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

LGSS: Ley General de la Seguridad Social

LPL: Ley de Procedimiento Laboral

LOIEMH: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

LEY ORGÁNICA 1/2004 DE 28 DE DICIEMBRE DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO (LOMPIVG)

Para aquellas trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género, la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE 29/12/2004) establece garantías para conciliar la relación laboral o de empleo público con su especial situación o sus particulares circunstancias.

PARA TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA

1. Acreditación de la situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras (art. 23 LOMPIVG):

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta que se dicte la orden de protección.

2. Derecho a la reordenación o reducción de su tiempo de trabajo (art. 37.7 E.T)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a las siguientes opciones:

- Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario.
- Reordenación del tiempo de trabajo, a través de:
 - La adaptación del horario.
 - La aplicación del horario flexible.
 - Otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

comparte

Estos derechos se podrán ejercitar según se establezcan:

- En los Convenios Colectivos.
- En los acuerdos entre la empresa y representantes de los trabajadores.
- Conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.
- En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora.

Si la empresa no está de acuerdo con la reducción de la jornada o, en su caso, con la reordenación del tiempo de trabajo, podrá la trabajadora exigir su derecho ante el juzgado de lo social a través de procedimiento especial y urgente.

3. Derecho a la movilidad geográfica y al cambio de centro de trabajo (art. 40.3 bis E.T)

La trabajadora víctima de violencia de género 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. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar 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 un **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 este período, 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.

4. Suspensión de contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo (art. 45.1 n) y 48. 6 del E.T.)

La 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, **judicialmente se podrá prorrogar la suspensión** por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Este tipo de suspensión de contrato es causa legal de desempleo, pudiendo acceder la trabajadora a las prestaciones que le correspondan. (art. 208.1.2 LGSS)

Esta medida es muy positiva puesto que la trabajadora puede disponer de la prestación de desempleo que le corresponda durante el tiempo que su contrato esté en suspensión.

El periodo de suspensión tendrá la consideración de **período de cotización efectiva** a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo. (art.124 LGSS).

Las cotizaciones a la Seguridad Social tenidas en cuenta para percibir prestación por desempleo durante la suspensión del contrato por violencia de género, podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación.

Las cotizaciones a la Seguridad Social efectuadas durante la percepción de la prestación de desempleo durante la suspensión del contrato por dicha causa, computarán para una nueva prestación. (art.210 LGSS)

Mientras la trabajadora víctima de violencia de género, tanto en suspensión como en extinción de contrato por esta causa, está percibiendo la prestación que le corresponda por desempleo, el Servicio Público de Empleo tendrá en cuenta su situación especial a la hora de exigir el cumplimiento del compromiso de actividad, es decir la obligación de buscar activamente un empleo, aceptar una colocación adecuada, etc. (art.231 LGSS)

comparte

5. Extinción del contrato de trabajo (art. 49.1. m) del E.T.)

La extinción del contrato por parte de la trabajadora motivado por la situación de violencia de género es causa legal de desempleo, pudiendo acceder la trabajadora a las prestaciones que le correspondan (art. 208.1 e) de la LGSS)

6. Otros derechos reconocidos

Faltas de asistencia (art.52, d) E.T.)

No se computarán como faltas de asistencia, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género. Se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Protección jurídica - Despido nulo (art.55.5.b) E.T) art. 108.2 y 122.2 LPL)

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral.

Programa específico de empleo (art.22 LOMPIVG)

Se determina la inclusión de un programa específico en el Plan de Empleo del Reino de España para las víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo. Este programa incluirá medidas para favorecer el autoempleo, el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.

PARA TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA

Aquellas trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como cotización efectiva a efectos de prestaciones de la Seguridad Social.

Es importante señalar que su situación será considerada como asimilada al alta y que se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar. (art.21.5 LOMPIVG)

PARA FUNCIONARIAS PÚBLICAS

La funcionaria víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica de centro de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen en su legislación específica.

1. Acreditación de la situación de violencia de género

Para el ejercicio de los derechos que la LOMPIVG reconoce a las funcionarias víctimas de la violencia de género, éstas tienen que acreditar tal situación ante la Administración Pública competente, 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 que se dicte la orden de protección. (art.23 y 26 de la LOMPIVG)

comparte

2. Derecho a movilidad geográfica (art.17.3. Ley 30/1984 de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública)

En el marco de los Acuerdos que las Administraciones Públicas suscriban con la finalidad de facilitar la movilidad entre el funcionariado de las mismas, se tendrá especial consideración con los casos de movilidad geográfica de las funcionarias víctimas de violencia de género.

La funcionaria víctima de violencia de género 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 propio de su Cuerpo o Escala y de análogas características que se encuentre vacante y sea de necesaria provisión. En tales supuestos, la Administración Pública competente en cada caso estará obligada a comunicarle las vacantes de necesaria provisión ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite. (art.20.1.i) Ley 30/1984 de 2 de agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública).

3. Derecho a la excedencia

Las funcionarias públicas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que se aplique ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Pero si para garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima se considerase necesario, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho. En este periodo también se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con

idénticos efectos que en el caso anterior, igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo o hija a cargo (en redacción del art.29.8. Ley 30/1984 tras la modificación efectuada por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.)

4. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo, reducción de la jornada y reordenación del tiempo de trabajo

En los casos en los que las funcionarias víctimas de violencia de género tuvieran que ausentarse por este motivo de su puesto de trabajo, estas faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o salud, según proceda.

Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o 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 sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso. (art.30.5 de la Ley 30/1984)

DEDUCCIÓN POR MATERNIDAD PARA MUJERES TRABAJADORAS CON HIJAS O HIJOS MENORES DE TRES AÑOS (Art.81 de la Ley 35/2006 de 28 de noviembre del IRPF)

Concepto:

Es una **deducción** en el **Impuesto de la Renta de las Personas Físicas**, con independencia de la modalidad de elección de la deducción.

comparte

Personas beneficiarias:

1. **Las mujeres con hijas o hijos menores de 3 años que trabajen por cuenta propia o ajena, dadas de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social o Mutualidad** y que convivan con hijas o hijos menores de tres años, siempre que cada hijo o hija no obtenga rentas anuales superiores a 8.000 euros (sin contar a estos efectos las rentas exentas), ni presente declaración ni la solicitud de devolución rápida. En el caso de hijas e hijos adoptados o acogidos, la deducción se podrá aplicar durante los tres años posteriores a la fecha de la inscripción de la adopción o del acogimiento en el Registro Civil. Cuando no sea necesaria la inscripción, la deducción se podrá practicar a partir de la fecha de la resolución judicial o administrativa que la declare.
2. **El padre, o en su caso la otra persona progenitora**, en caso de fallecimiento de la madre, o cuando ostente la guarda y custodia de forma exclusiva, tendrá derecho a la deducción pendiente. En este caso también deben cumplirse los requisitos anteriores.

Importe de la Deducción:

La deducción será de hasta **1.200 euros al año por hija o hijo menor de 3 años; se calcula proporcionalmente al número de meses (100 euros mes)** en que concurren los requisitos anteriores, incluido el mes del nacimiento y no computando el del cumplimiento de los 3 años.

Tiene como límite para cada menor, las cotizaciones y cuotas totales de Seguridad Social y Mutualidades de carácter alternativo devengadas en el ejercicio con posterioridad al nacimiento y hasta que cumpla tres años. Este importe incluye las cuotas tanto de la parte empresarial como de la parte empleada y no se descuentan las bonificaciones practicadas.

Formas de elegir la Deducción:

La Agencia Tributaria ofrece **dos sistemas alternativos**, que no suponen alteración del importe de la deducción:

Opción 1

Incluir la deducción en la declaración anual del IRPF o, para las madres no obligadas a declarar, en la correspondiente solicitud de devolución rápida.

Opción 2

De forma anticipada. Este sistema permite el cobro, cada mes en el que se cumplan los requisitos, de 100 euros por menor, a través de transferencia bancaria.

Con independencia del límite legal de la deducción, el importe a cobrar será de 100 euros al mes por menor que dé derecho a deducción, por lo que si se excede dicho máximo legal la persona trabajadora deberá regularizar los importes percibidos en exceso en la correspondiente declaración de la Renta.

Nota: Se pueden dar casos en el que la persona trabajadora deba devolver parte de los importes percibidos de forma anticipada.

Procedimiento De Pago Anticipado:

Quienes deseen solicitar acogerse a este sistema de pago anticipado deben solicitarlo presentando el modelo 140, en las oficinas de la Agencia Tributaria, por correo, a través de Internet o llamando al Centro de Atención Telefónica de Gestión Tributaria 901.200.345.

Cualquiera que sea el medio elegido, deberán comunicarse los datos identificativos de la persona solicitante e hijos o hijas, el régimen y número de afiliación a la Seguridad Social o Mutualidad en el que figure de alta y la cuenta bancaria (20 dígitos) en la que se desea recibir el ingreso, si es ésta la opción elegida.

comparte

El modelo 140 está disponible en todas las oficinas de la Agencia Tributaria, en los Registros Civiles y en www.agenciatributaria.es.

Con este modelo no es necesario presentar ningún tipo de documentación o información añadida.

DEDUCCIÓN FISCAL EN EL IRPF O PRESTACIÓN NO CONTRIBUTIVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN

En la Ley 35/2007 de 15 de noviembre, (BOE 16.11.2007) es donde se establece la deducción por nacimiento o adopción en el impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción, se recogen de esta forma nuevos derechos para las familias.

Concepto: Es para nacimientos o adopciones que se hayan producido a partir del 1 de julio de 2007. Se trata de una deducción del IRPF o un pago único de 2.500 euros por cada hija o hijo nacido o adoptado.

Personas beneficiarias: con carácter general la beneficiaria de la deducción o prestación por nacimiento o adopción será la madre. Podrá ser el padre o la otra persona progenitora en caso de fallecimiento de la madre sin haber solicitado la prestación o si hay una cesión del derecho al cobro. En el caso de adopción por una sola persona, ella será la beneficiaria como adoptante. En el caso de la adopción por parejas del mismo sexo, la persona beneficiaria será la que determinen de común acuerdo.

Esta deducción se reconocerá a quienes realicen una actividad por cuenta propia o ajena y estén en alta en la Seguridad Social o Mutualidad en el momento del nacimiento o adopción, o hubieran percibido durante el año anterior rendimientos de trabajo, de capital o ganancias de patrimonio. (modelo 140).

La prestación económica no contributiva por nacimiento o adopción se reconocerá a quienes no trabajen y no perciban las rentas anteriores. (modelo 141).

Requisitos: es imprescindible que la persona beneficiaria haya residido de forma legal, efectiva y continuada en territorio español durante los 2 años inmediatamente anteriores al nacimiento o adopción.

Forma de solicitud: Los modelos 140 y 141 están disponibles en la web de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) www.agenciatributaria.es, en todas las oficinas de la AEAT y en los Registros Civiles.

En el caso del modelo 141 también se puede encontrar en la página web de la Seguridad Social, www.seg-social.es, en las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y en los Centros de Atención e Información. (CAISS).

Procedimiento:

Modelo 140: cuando la persona beneficiaria que trabaje o perciba rentas sujetas a retención solicite el pago anticipado de la deducción por maternidad con este modelo, se estará solicitando de forma simultánea el pago de los 2.500 euros por nacimiento o adopción. En aquellos supuestos de no solicitar la deducción por nacimiento o adopción de forma anticipada, se realizará en la declaración del IRPF del periodo impositivo en el que se haya efectuado la inscripción en el Registro Civil. Este modelo debe presentarse en la Agencia Estatal de la Administración Tributaria. (AEAT)

Modelo 141: cuando la persona beneficiaria no realice actividad remunerada o no perciba rentas. Se puede presentar en la AEAT, en las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y en los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS).

Para más información:

Centro de Atención Telefónica de la Agencia Tributaria 901 200 345 (lunes a viernes de 9 a 19 h).

Teléfono de Información de la Seguridad Social 900 166 565

PRESTACIÓN ECONÓMICA DE 1000 EUROS EN PAGO ÚNICO A TANTO ALZADO POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN EN DETERMINADOS SUPUESTOS

Supuestos:

- Familias numerosas.
- Familias monoparentales.
- Madres con discapacidad igual o superior al 65 por 100.

Requisitos:

Se tiene derecho a esta prestación por nacimientos y adopciones a partir de la entrada en vigor de la Ley.

La persona beneficiaria tiene que residir legalmente en España en la fecha de nacimiento o adopción.

Las personas progenitoras o adoptantes tienen que acreditar que no reciben ingresos anuales, de cualquier naturaleza, superiores a 11.000 euros. Esta cuantía se incrementa en un 15 por 100 por cada hija o hijo a cargo, a partir del segundo, éste incluido.

En familias numerosas el límite de ingresos anuales será 15.903,65 euros, incrementándose en 2.575, 95 euros por cada hija o hijo a cargo a partir del cuarto, éste incluido.

Personas beneficiarias:

En familias numerosas: cualquiera de las personas progenitoras o adoptantes. Es imprescindible presentar el título de familia numerosa.

En familias monoparentales: la persona progenitora que convive con la hija o hijo nacido o adoptado y que, a la vez, sea sustentadora única de la familia.

En supuestos de madre discapacitada: la beneficiaria será la madre discapacitada cuando acredite un grado igual o superior al 65 por 100.

Solicitud:

Está disponible y puede ser presentada en las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social y en sus Centros de Atención e Información, así como en la página web de la Seguridad Social: www.seg-social.es

AYUDAS DEL GOBIERNO DE ARAGÓN POR PARTOS MÚLTIPLES

Anualmente el Departamento de Servicios Sociales y Familia del Gobierno de Aragón convoca las ayudas para las familias con hijas o hijos menores de doce años nacidos de partos múltiples, con las siguientes características.

Objeto de las ayudas: Gastos destinados a alimentación, vestido, farmacia, y parafarmacia, guardería y persona empleada del hogar, así como los necesarios para las necesidades específicas del cuidado de estos niños y niñas.

Personas beneficiarias: Padres, madres o personas progenitoras o tutoras de hijos e hijas nacidas de partos múltiples (mínimo trillizos o trillizas en el mismo parto) o de tres hijas o hijos procedentes de un único procedimiento de adopción con sentencia firme o guarda legal. O en el caso de dos hijas o hijos nacidos en un mismo parto cuando al menos uno de ellos presente una discapacidad igual o superior al 33%. Las ayudas sólo se concederán a una de las dos personas progenitoras o en su caso a los tutores.

Requisitos:

- Ser padres, madres o personas progenitoras o tutoras y tener a cargo un mínimo, en principio, de trillizos o trillizas.
- Empadronamiento y residencia en Aragón con al menos un año de antelación a la formulación de la solicitud.

comparte

- Las hijas o hijos nacidos de parto múltiple deben ser menores de doce años. Quienes cumplan dicha edad en el año de la solicitud percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo transcurrido. En el caso de adopciones, hasta que la persona de menor edad adoptada supere los 12 años.
- Estar al corriente de pago de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social. Esta ayuda es compatible con cualquier otra que se perciba por el mismo concepto.



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo



Departamento de Servicios Sociales
y Familia