

COMPARTE

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS



(Foto extraída de la Comisión europea)



UNION EUROPEA
Fondo Social Europeo
Construyendo Europa desde Aragón

El derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, es un derecho fundamental que se encuentra recogido desde todos los ámbitos normativos. Se intenta hacer efectivo por medio de diversas medidas que se recogen en los tratados internacionales, en la normativa comunitaria y 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, personal y familiar.

La LEY ORGÁNICA 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres está basada en nuestra Constitución y supone el compromiso y el impulso para la integración del principio de igualdad. Es una norma transversal que incorpora modificaciones legislativas importantes para avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres y para la prevención de conductas discriminatorias e implementa medidas transversales en todos los ámbitos de la vida política, jurídica y social con el fin de eliminar la discriminación por razón de sexo.

La Ley para la Igualdad eleva a la categoría de derechos los diferentes instrumentos de conciliación de la vida personal familiar y laboral a los trabajadores y a las trabajadoras para fomentar la corresponsabilidad, la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

En el ámbito privado, la regulación de los derechos específicos de conciliación está establecida en el Estatuto de los Trabajadores. Los convenios colectivos pueden, en su respectivo ámbito de aplicación, ampliar estos derechos y en algunas ocasiones los mismos exigen su concreción en los acuerdos colectivos:

A. PERMISOS PARENTALES Y OTROS PERMISOS O BENEFICIOS POR RAZONES FAMILIARES

1. MATERNIDAD (art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores)

Es el período de descanso laboral que tiene toda persona trabajadora, hombre o mujer, en los casos de parto, adopción o acogimiento, sin perder sus derechos salariales ni laborales. Se trata de un periodo de descanso por maternidad que es retribuido.

Las situaciones que dan derecho al permiso de maternidad son:

- La maternidad biológica.
- La adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento de más de un año.

MATERNIDAD BIOLÓGICA

Duración de la suspensión: 16 semanas seguidas, 6 de ellas deben ser obligatoriamente posteriores al parto. Son ampliables en caso de parto múltiple en 2 semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo. Asimismo se produce la ampliación en la duración de este permiso en 2 semanas en caso de discapacidad del hijo/a.

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 podrá disfrutarse a opción de la interesada en régimen de jornada completa, o a tiempo parcial si hay acuerdo con la empresa, siendo obligatorio para la madre el descanso durante las seis semanas inmediatamente posteriores al parto.

Salvando las seis semanas posteriores al parto, que son obligatorias para la madre, este periodo se puede distribuir a opción de la interesada tanto desde el punto de vista temporal (antes o después del parto) como entre ambos progenitores, que pueden distribuirse las diez semanas restantes y disfrutarlas de modo conjunto o separado.

Las posibilidades de ejercicio de este derecho por parte de la otra persona progenitora son las siguientes:

- La madre es la que decide y opta, al inicio del permiso, para que la otra persona progenitora disfrute parte del mismo.

El periodo de suspensión se puede distribuir a opción de la interesada, de manera que padre y madre, o ambas personas progenitoras, puedan 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.

- Que la duración máxima que le puede conceder al otro progenitor es de 10 semanas, a lo que habrá que añadir 2 semanas más por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de parto múltiple, o en su caso un período adicional de 2 semanas en el supuesto de discapacidad, ya que 6 corresponden en exclusiva a la madre que, además, deberá disfrutarlas inmediatamente después del parto.

- Que el otro progenitor puede disfrutar de este permiso de forma sucesiva o simultánea con el descanso de la madre, incluyendo el período de las seis primeras semanas después del parto, en el que pueden coincidir los dos de permiso.

- 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 otro progenitor podrá seguir haciendo uso del permiso 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 supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

- 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.

En caso de parto prematuro o se precisa de hospitalización tras el parto (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/a deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, podrá interrumpirse el disfrute del permiso de maternidad y la percepción del correspondiente subsidio, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de seis semanas posteriores al parto.

El permiso se podrá reanudar a partir de la fecha del alta hospitalaria del menor, por el período que reste por disfrutar.

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. Para ello se tendrán en cuenta los distintos internamientos iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto.

MATERNIDAD POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O POR ACOGIMIENTO (art.45.1.D y art.48.5 Estatuto de los Trabajadores)

Corresponde a la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento de más de un año, conforme al Código Civil o a las leyes civiles de las Comunidades Autónomas, de:

a) Menores de 6 años.

b) De mayores de 6 años y menores de 18 con alguna dificultad especial para incorporarse con normalidad a la familia. Esta dificultad puede producirse por su situación física, psíquica o sensorial, o por sus circunstancias y experiencias personales, o por venir del extranjero y ha de ser acreditada por los servicios sociales correspondientes.

La Ley de Igualdad amplía los supuestos 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.

Duración:

- Menores de seis años:** será de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en dos semanas por cada hija o hijo o menor acogido a partir del segundo, si se trata de una adopción o acogimiento múltiple.
- Mayores de seis años:** la duración es la misma, pero la Ley no menciona expresamente dicha posibilidad de ampliación.
- Menores con discapacidad:** el permiso 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, para disfrutarlo al mismo tiempo o uno detrás de otro, siempre que sean periodos de tiempo sin interrupción y que no sumen más de 16 semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

Es posible también el disfrute en jornada a tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa.

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 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 descanso maternal, se tendrá derecho a **LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR MATERNIDAD:**

Podrán disfrutarla tanto las personas que trabajen por cuenta ajena como las que trabajen por cuenta propia. También las personas contratadas para la formación o las que trabajen a tiempo parcial.

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:

- a) Que preste sus servicios a una persona empleadora a cambio de una remuneración, es decir, ser trabajador o trabajadora por cuenta ajena; o bien, si la persona es autónoma o en alta como empleada/o del hogar, que se encuentre al corriente de pago de sus cotizaciones a la Seguridad Social.
- b) Que esté afiliada/o a la Seguridad Social y en alta en algún régimen del sistema, o en situación asimilada a la del alta.
- c) Que acredite los siguientes periodos mínimos de cotización:
 - Cuando la persona beneficiaria tenga menos de 21 años de edad en la fecha del parto, adopción o acogimiento, no se exigirá período mínimo de cotización.
 - Si tiene entre 21 y 26 años de edad, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores o bien 180 días cotizados a lo largo de toda su vida laboral.
 - Las personas mayores de 26 años de edad, deben acreditar un período mínimo de cotización de 180 días de los 7 últimos años o bien 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

d) En el caso de no poder acreditar el período mínimo de cotización:

Si reúnen todos los requisitos establecidos para acceder al subsidio por maternidad salvo el período mínimo de cotización, tendrán derecho a una prestación económica por importe del 100% del IPREM vigente en cada momento con una duración de 42 días naturales a contar desde el parto.

La prestación no contributiva sólo se reconocerá en los casos de parto, y su duración se incrementará en 14 días naturales en los casos de nacimiento de hijo/a en una familia numerosa o en la que con tal motivo adquiera dicha condición, en una familia monoparental, en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo/a estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65%. Este incremento de la duración no es acumulable cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas.

e) La trabajadora o trabajador necesita el informe de maternidad que le facilitará el centro de salud, para después acudir al INSS y realizar las gestiones que le indiquen allí, y aportar la documentación necesaria.

En los casos de adopción o acogimiento, deberá aportar junto con la solicitud la documentación que le indiquen en la oficina del INSS.

En los casos de adopción nacional y acogimiento, comienza a percibirse el subsidio a partir del día de la resolución o decisión por la que se acuerda la adopción o el acogimiento.

En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los adoptantes al país de origen del menor adoptado, el subsidio se puede empezar a recibir hasta 4 semanas antes de que se dicte la resolución por la que se constituya la adopción.

En ambos casos, para poder recibir el subsidio es imprescindible que se disfrute el correspondiente permiso o descanso.

f) Cuando la trabajadora o trabajador está en paro y percibe la prestación por Desempleo, recibirá el subsidio de maternidad por la cantidad que le corresponda y una vez extinguido éste se reanudará la prestación por desempleo por el tiempo que faltaba por percibir.

- Ayuda económica especial para el caso de nacimiento o adopción múltiples:

Durante las 6 primeras semanas se tiene derecho, además de recibir el subsidio de maternidad, a un subsidio especial por cada hijo/a o menor en régimen de guarda con fines de adopción acogido a partir del segundo igual al que corresponde recibir por el primero, con independencia, en su caso, del derecho a la percepción de la prestación familiar por parto o adopción múltiples.

Estamos ante un parto o adopción múltiples Cuando el número de hijos/as que nacen en un parto o que se adoptan simultáneamente es de dos o más. Los hijos o hijas afectados con una discapacidad igual o superior al 33% computarán el doble.

- Disfrute del descanso por Maternidad a tiempo parcial

El descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento podrá disfrutarse a tiempo 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.

- Disfrute de vacaciones en fecha distinta a la maternidad (art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores)

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 que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

2. PATERNIDAD (art. 48 del Estatuto de los Trabajadores)

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce por primera vez el derecho a un permiso de paternidad retribuido, autónomo del de la madre.

El permiso por paternidad es el período de descanso que tienen los trabajadores en los casos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, sin perder sus derechos salariales ni laborales, con independencia del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

La Ley de Igualdad, 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.

Tiene las siguientes **CARACTERÍSTICAS:**

SITUACIONES DAN DERECHO AL PERMISO DE PATERNIDAD:

- Nacimiento de hijo/a.
- La adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen siempre que en este último caso, su duración no sea inferior a un año y aunque dichos acogimientos sean provisionales de:
 - Menores de 6 años.
 - Mayores de 6 años y menores de 18 con alguna dificultad especial para incorporarse con normalidad a la familia.

Esta dificultad puede producirse por su situación física, psíquica o sensorial, o por circunstancias y experiencias personales o por venir del extranjero, y ha de ser apoyada por los servicios sociales correspondientes.

DURACIÓN DEL PERMISO:

En los casos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tiene derecho a 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo o hija a partir del segundo.

No obstante, tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

También tendrá una duración de veinte días ininterrumpidos cuando el hijo nacido, adoptado o acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33%.

A partir del 1 de enero de 2017 se prevé ampliar el permiso de paternidad hasta cuatro semanas ininterrumpidas, incrementadas en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

CUÁNDO PUEDE DISFRUTARSE DEL PERMISO POR PATERNIDAD:

- Durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo (2 días como regla general o lo que se establezca en el correspondiente convenio colectivo) o desde que se produzca la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice el permiso por maternidad.
- Inmediatamente después de la finalización del permiso por maternidad.

Este permiso se suma al permiso ya establecido en dos días o a la mejora del mismo establecida en convenio colectivo. Es independiente de si trabaja o no la madre, del disfrute compartido permitido en el descanso por maternidad, y de las vacaciones.

TITULARIDAD:

- En el supuesto de parto, el derecho a disfrutar de este permiso corresponde en exclusiva al otro progenitor.
- En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

DISFRUTE DEL DESCANSO POR PATERNIDAD A TIEMPO COMPLETO O A TIEMPO PARCIAL:

La suspensión del contrato por paternidad podrá disfrutarse a jornada completa o a jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre la parte empresarial y la parte trabajadora, quien deberá comunicar, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

SUBSIDIO POR PATERNIDAD:

Es la prestación económica que recibe de la Seguridad Social el trabajador durante el período de descanso por paternidad.

Podrán disfrutarla tanto las personas que trabajen por cuenta ajena como las que trabajen por cuenta propia. También las personas contratadas para la formación o las que trabajen a tiempo parcial.

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:

- a) Que preste sus servicios a una persona empleadora a cambio de una remuneración, es decir, ser trabajador o trabajadora por cuenta ajena; o bien, si la persona es autónoma o en alta como empleada/o del hogar, que se encuentre al corriente de pago de sus cotizaciones a la Seguridad Social.
- b) Que esté afiliada/o a la Seguridad Social y en alta en algún régimen del sistema, o en situación asimilada a la del alta.
- c) Que acredite los siguientes períodos mínimos de cotización:
 - 180 días dentro de los 7 últimos años.
 - O bien, alternativamente, quien tenga 360 días a lo largo de su vida laboral.
- d) Se deberá solicitar el subsidio adjuntando la documentación necesaria en las oficinas del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), que es quien pagará directamente al trabajador/a.
- e) Cuando la trabajadora o trabajador está en paro y percibe la prestación por Desempleo, recibirá el subsidio de paternidad por la cantidad que le corresponda y una vez extinguido éste, se reanudará la prestación por desempleo por el tiempo que faltaba por percibir.

3. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL

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 y art. 45.1.e del Estatuto de los Trabajadores)

El riesgo durante el embarazo y la lactancia natural es la situación que se produce cuando la trabajadora está expuesta en el desarrollo de su trabajo a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de ella misma, del feto o para el lactante, y así lo certifiquen los servicios médicos del INSS o de las Mutuas.

Qué derechos tiene la trabajadora en estos casos:

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.

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 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 y no se exige un período 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.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

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

4. REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL

Se tiene derecho a la reducción de la jornada de trabajo por diferentes razones:

Para alimentar a menor de 9 meses, para el cuidado de familiares, así como aquellos permisos que se piden por situaciones familiares más concretas.

4.1. POR LACTANCIA (art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores)

Se puede pedir la reducción de la jornada por lactancia en los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para la lactancia de menor de nueve meses, entendiéndose por lactancia la alimentación de recién nacido. Recibe el mismo salario.

Titularidad: Este permiso constituye un derecho individual de trabajadoras y trabajadoras, puede disfrutarlo tanto la madre como el otro progenitor, pero solo podrá ser ejercido por uno de ellos en caso de que ambos trabajen.

Duración: Se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda o acogimiento múltiple, hasta que el o la menor cumple los nueve meses.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, puede:

- Sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.
- 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 aquella.

El trabajador/a tiene derecho a decidir el horario y el periodo de disfrute del permiso, pero deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

Las discrepancias que puedan surgir entre la empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute de estos permisos deben resolverse por los órganos jurisdiccionales del orden social.

4.2. POR CUIDADO DE MENORES Y OTROS FAMILIARES (art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores)

Se trata de un derecho que nace cuando por razones de guarda legal, se tenga al cuidado directo a menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.

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.

La reducción podrá ser entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada. Dicha reducción de la jornada conlleva la disminución proporcional del salario.

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.

Duración: la reducción de jornada puede hacerse efectiva hasta que el niño o la niña, cumpla los doce 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.

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

La concreción horaria y determinación del periodo de disfrute corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria, y debe preavisar a la empresa con 15 días de antelación o la que fije el convenio colectivo, la fecha en que inicie o finalice la reducción de jornada.

No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios en atención a los derechos de conciliación y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

Las discrepancias surgidas entre las partes sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido por los órganos jurisdiccionales del orden social.

4.3. POR CUIDADO DE MENORES QUE SE ENCUENTREN AFECTADOS POR CÁNCER O POR CUALQUIER OTRA ENFERMEDAD GRAVE.

Se tendrá derecho a esta reducción de la jornada de trabajo para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el/la menor cumpla los 18 años.

Titularidad: El trabajador/a progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente.

En el caso de que ambos progenitores, adoptantes o acogedores reúnan los requisitos para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla sólo será reconocido a favor de uno de ellos.

Distribución: La reducción de la jornada será como mínimo de la mitad. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Duración: La duración será equivalente a la de los períodos de reducción de jornada durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad del menor y como máximo hasta que el menor cumpla 18 años.

El salario se disminuye proporcionalmente a la jornada reducida, pero a cambio, se tendrá derecho a una prestación económica de la Seguridad Social, consistente en un subsidio equivalente al 100% de la Base Reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y en proporción a la reducción que experimenta la jornada de trabajo.

4.4. OTROS PERMISOS:

4.4.1. DERECHO A LA ADAPTACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO (art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores)

Las personas trabajadoras tendrán 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.

Para ello, se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal y la mejora de la productividad en las empresas.

4.4.2. PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador/a puede pedir otros permisos o reducciones de jornada y recibir el mismo salario.

Antes de dejar el puesto de trabajo debe avisar a la persona empleadora. Para disfrutar de estos derechos se debe preavisar a la empresa. Una vez haya regresado del permiso debe entregar un justificante del motivo que le llevó a pedir el permiso.

- POR PREPARACIÓN AL PARTO (art. 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 y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- POR NACIMIENTO, FALLECIMIENTO, ACCIDENTE O ENFERMEDAD (art. 37.3.b del Estatuto de los Trabajadores)

Las personas trabajadoras tendrán derecho a dos días remunerados por el nacimiento de un hijo/a, 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 (abuelos de ambos cónyuges, nietos, padre, madre, hermanos, cónyuge, hijos, cuñados, suegros). Cuando, con tal motivo, se necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera del lugar de trabajo, se tendrán cuatro días de permiso.

- POR NACIMIENTOS PREMATUROS O QUE REQUIERAN HOSPITALIZACIÓN A CONTINUACIÓN DEL PARTO (art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores)

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.

Bajo estas circunstancias, se podrá suspender voluntariamente el permiso de maternidad hasta el momento del alta hospitalaria del hijo/a. 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.

El/la trabajador/a 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 establece en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y la trabajadora o el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción social.

- POR MATRIMONIO (art. 37.3 a del Estatuto de los Trabajadores)

Los trabajadores/as tienen derecho a un permiso de 15 días cuando naturales, es decir, que en estos días se incluyen los festivos.

La fecha del matrimonio debe estar incluida en los 15 días salvo que se celebre en día no laborable para las personas trabajadoras, en cuyo caso el plazo comienza a contar desde el primer día laborable.

5. POSPOSICIÓN DE VACACIONES (art. 38.2.3º y 4º del Estatuto de los Trabajadores)

Se permite posponer el disfrute de las vacaciones 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.
- Con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad.

Se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha alternativa al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que se corresponda.

También se puede posponer en el resto de situaciones de incapacidad temporal (por contingencias comunes o profesionales) que coincidan total o parcialmente con las vacaciones, siendo irrelevante que la incapacidad temporal comience antes o durante las vacaciones. En este caso el trabajador/a puede disfrutar sus vacaciones cuando finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En cuanto a los permisos retribuidos:

Determinadas circunstancias, como el nacimiento de hijos/as o el fallecimiento de parientes, que generan derecho a permisos retribuidos pueden tener lugar durante las vacaciones. En ausencia de norma o convenio colectivo y salvo pacto en contrario se entiende que tales situaciones no prorrogan la duración de las vacaciones.

6. LA EXCEDENCIA

La excedencia es el permiso a que tiene derecho el trabajador/a durante un período de tiempo pero sin derecho a recibir el salario que venía cobrando por parte de su empresa.

6.1. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS E HIJAS O MENORES ACOGIDOS. (Art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores)

Es el permiso de trabajo al que tiene derecho el trabajador/a por un período máximo de 3 años para cuidar al hijo/a, sea biológico o sea por adopción, por guarda con fines de adopción o por acogimiento.

Se puede pedir la excedencia desde el nacimiento del hijo/a o desde que se hace firme la resolución administrativa o judicial de la adopción o del acogimiento.

Esta excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada

En caso de excedencia por cuidado de hijas/os o menores acogidos, se tiene derecho a una prestación económica de la Seguridad Social por hijo a cargo:

Se consideran efectivamente cotizados los tres primeros años de la excedencia. Esto quiere decir que se va a tener en cuenta ese tiempo cuando se tenga que acceder a las 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 FAMILIARES (art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores)

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una excedencia para atender al cuidado de familiares hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad (abuelos de ambos cónyuges, nietos, padre, madre, hermanos, cónyuge, hijos, cuñados, suegros), que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse y que no desempeñen actividad retribuida.

Duración: Puede durar un máximo de dos años, salvo que se amplíe por negociación colectiva. Esta excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada.

El primer año de excedencia se considerará como efectivamente cotizado a la Seguridad Social a efectos de prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

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.

Además, por convenio colectivo pueden establecerse formalidades y plazos de solicitud de excedencia o de reincorporación, así como preverse otros supuestos de excedencia.

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

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.

6.3. EXCEDENCIA VOLUNTARIA (art. 46.2 del Estatuto de los Trabajadores)

Es el derecho a poder disfrutar de una excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco años, por cualquier causa, siempre que se reúna los requisitos:

- Tener al menos una antigüedad mínima de un año en la empresa.
- Sólo podrá ser ejercido nuevamente este derecho cuando hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

En este tipo de excedencia no existe un derecho incondicional a reserva de puesto de trabajo. No obstante, puede reconocerse por convenio colectivo o por acuerdo individual la reincorporación automática al término de la misma.

Los convenios colectivos pueden contener una regulación distinta para las situaciones de excedencia.

B. PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO EN LOS CASOS DE EMBARAZO Y MATERNIDAD (art. 53.4 Y 55.5 Estatuto de los Trabajadores; art. 108.2 Y 122.2 LRJS)

La prohibición de despedir por motivos de discriminación por razón de sexo implica la protección de la mujer embarazada que ve extinguida su relación laboral por dicho motivo, y de las trabajadoras y trabajadores por ejercitar sus derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

Esta protección consiste en la consideración de NULIDAD DEL DESPIDO EN LOS SIGUIENTES SUPUESTOS:

- 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 el período de suspensión del contrato de trabajo por:
 - Maternidad
 - Paternidad
 - Adopción, guarda con fines de 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 maternidad.
- d) El despido notificado en una fecha donde el plazo de preaviso concedido finalice dentro de uno de estos periodos de conciliación.

e) El despido que recae sobre los trabajadores y trabajadoras que hubieran solicitado o estén disfrutando del permiso por lactancia, hospitalización del neonato, o reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor o una persona con discapacidad o cuidado directo de familiares enfermos.

f) El despido que recae por haber solicitado la excedencia por cuidado de hijos/as menores de tres años o para el cuidado de familiares.

g) El despido de quienes se reintegran 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.

h) 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.

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.

C. MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 1/2004 de de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG) tiene la finalidad de prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas. En ella se establecen garantías para conciliar la relación laboral o de empleo público con su especial situación o sus particulares circunstancias. A tal efecto, las víctimas de violencia de género son las destinatarias de medidas laborales para su protección y asistencia a través de las disposiciones incorporadas en el Estatuto de los Trabajadores, a la Ley General de la Seguridad Social o incluidas sus normas de desarrollo.

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. Se ha entendido que tanto la adopción de medidas cautelares para la protección de la víctima, como la orden de protección en sentido estricto, permiten acreditada la situación de violencia de género, ser beneficiaria de las acciones que integran el Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

MEDIDAS LABORALES:

1. CONTRATACIÓN

Las empresas que contraten trabajadoras víctimas de violencia pueden beneficiarse, en su caso, de bonificaciones a las cuotas de la Seguridad social, según las condiciones de contratación (L 43/2006 art. 2.4 bis y 2.6; RD 1917/2008 Art.9 y disp. final 1ª; RD 671/2013 art.46)

También se incentiva con bonificaciones la contratación para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que se acojan a las medidas laborales de protección por las que de modo temporal tengan que dejar supuesto de trabajo, es decir, hayan suspendido su contrato de trabajo, ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o hayan cambiado de centro de trabajo (LO 1/ 2004 art.21.3).

Cuando las trabajadoras víctimas de violencia hayan tenido que dejar su puesto anterior, pueden percibir una compensación salarial en el caso de que la nueva contratación suponga una minoración o disminución de sus ingresos, así como ayudas para facilitar la movilidad geográfica en caso de ser necesario un cambio de residencia (art.49.1. m del Estatuto de los Trabajadores; RD 1917/2008 art.11).

2. MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO:

A) RESPECTO A LA JORNADA: DERECHO A LA REORDENACIÓN O REDUCCIÓN DE SU TIEMPO DE TRABAJO (LO 1/2004 art. 21.1; art. 37.8 Estatuto de los Trabajadores; RD 671/2013 art. 44)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a las siguientes opciones:

- a) **Reducción de la jornada de trabajo** con disminución proporcional del salario.
- b) **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.

Estos derechos se podrán ejercitar según se establezcan:

- En los convenios colectivos.
- En los acuerdos entre la empresa y representantes del personal.
- Conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.
- En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora afectada, siendo aplicables las reglas establecidas para la reducción de jornada por motivos familiares.

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.

B) RESPECTO AL LUGAR DE TRABAJO: DERECHO A LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y AL CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO (LO 1/2004 art. 21.1; art. 40.4 E.T; RD 671/2013 art.44)

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 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.

Una vez 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.

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a estas trabajadoras que ejerciten su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación.

3. SUSPENSIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO (art. 45.1 n) y art. 48.10 del Estatuto de los Trabajadores; LO 1/2004 art. 21; LGSS art. 165.5, 267.1.b.2ª; RD 1335/2005 disp. única)

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar temporalmente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

La duración de 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**.

El periodo de suspensión, tanto para la trabajadora por cuenta ajena, como para la trabajadora por cuenta propia, tiene la consideración de **periodo de cotización efectiva** a efectos del reconocimiento de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Este tipo de suspensión de contrato es **causa legal de desempleo**, pudiendo acceder la trabajadora a las prestaciones que le correspondan.

Las empresas tienen la obligación de comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social del inicio y la finalización dichas suspensiones en el plazo de quince días contados a partir de la fecha de su producción.

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a estas trabajadoras que ejerciten su derecho de suspensión del contrato, tendrán derecho a una bonificación.

La reincorporación de la trabajadora ha de realizarse en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

Las trabajadoras autónomas víctimas de violencia de género también pueden suspender su actividad durante seis meses, con suspensión de la obligación de cotizar. Se considerará ese período en situación asimilada al alta y de cotización efectiva a los mismos efectos que para las trabajadoras por cuenta ajena.

4. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO (LO 1/2004 artículo. 21.1 y 4; Estatuto de los Trabajadores art. 49.1. m), art. 52 d), art. 54.2 a), 55.5 b) y disk. adic.19ª; LGSS art. 267.1.a 5ª; LRJS art.286.2)

En relación a la extinción del contrato, existen diversas medidas que protegen a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

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:

Despido objetivo por faltas de asistencia

Las ausencias motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda, no computarán como faltas de asistencia, por lo que no dan lugar al despido.

Despido disciplinario por faltas de asistencia o puntualidad en el trabajo

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, acreditada por 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. La empresa no podrá esgrimir dichas causas para proceder a su despido disciplinario.

Nulidad del despido

Será nulo el despido que tenga su causa en el ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos de reducción de la jornada o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral. En caso de nulidad la trabajadora puede optar a extinguir la relación laboral con el abono de la indemnización y salarios de tramitación correspondientes.

Extinción por voluntad de la trabajadora

La trabajadora víctima de violencia de género que se haya visto obligada a abandonar su puesto de trabajo, será considerada en situación legal de desempleo a los efectos correspondientes. Por otra parte, esta extinción también puede dar acceso a jubilación anticipada.

Indemnización por despido

En el supuesto de que la trabajadora víctima de violencia de género haya necesitado reducir su jornada de trabajo, el salario a tener en cuenta a efecto del cálculo de la indemnización por despido es el que corresponda a la trabajadora sin tener en cuenta la reducción de jornada, siempre que no haya transcurrido el plazo de dicha reducción.

D. BENEFICIOS FISCALES POR HIJO/A A CARGO EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (Ley 35/2006 de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y su modificación en la Ley 26/2014, de 27 de noviembre) DEDUCCIONES ESTATALES

La normativa del IRPF establece un mínimo personal y familiar que no se somete a tributación.

El **mínimo personal** es la valoración que hace el Estado, a efectos del IRPF, de cuánto le cuesta a una persona cubrir sus necesidades vitales mínimas. Por tanto, esta cuantía no se considera renta disponible y no se somete a tributación. Con carácter general el mínimo del contribuyente será único y por importe de 5.550 euros anuales.

El **mínimo familiar** es la valoración que hace el Estado, a efectos de IRPF, de cuánto le cuesta económicamente a un contribuyente atender las necesidades básicas de su familia. Existe un mínimo familiar por descendientes, otro por ascendientes y otro por discapacidad de ambos, cuyos importes no se someten a tributación.

Los requisitos que tienen que tener los descendientes a cargo para que los progenitores se puedan beneficiar del mínimo familiar son:

- Que los descendientes sean menores de 25 años, o con discapacidad cualquiera que sea su edad.
- Que convivan con el contribuyente.
- Que no tengan rentas superiores a 8.000 euros anuales, excluidas las exentas.
- Que no presenten independientemente declaración por el IRPF con rentas superiores a 1.800 euros.

Valoración del mínimo familiar por descendientes:

- 2.400 € anuales por el primero.
- 2.700 € anuales por el segundo.
- 4.000 € anuales por el tercero.
- 4.500 € anuales por el cuarto y siguientes.
- Adicionalmente, cuando el descendiente sea menor de 3 años el mínimo se elevará en 2.800 € anuales.
- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, este aumento se producirá, con independencia de la edad del menor, en el período impositivo en que se realice la inscripción en el Registro Civil y en los dos siguientes o, en su caso, en el de la resolución judicial o administrativa correspondiente y en los dos siguientes, si aquella no fuera necesaria.
- Se asimilan a descendientes aquellas personas vinculadas al contribuyente por razón de tutela o acogimiento.

En el caso de descendientes con discapacidad, además de las cuantías que procedan por el mínimo familiar por descendientes:

- 3.000 euros anuales por cada descendiente o ascendiente con discapacidad, cualquiera que sea su edad.
- 9.000 euros anuales por cada uno de ellos que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 65%.
- Este mínimo se aumentará, en concepto de gastos de asistencia, en 3.000 euros anuales por cada ascendiente o descendiente que acredite necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida, o un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

DEDUCCIÓN PARA MADRES TRABAJADORAS CON HIJOS/AS MENORES DE 3 AÑOS

Las mujeres con hijos/as menores de 3 años con derecho a aplicación del mínimo por descendientes, que realicen una actividad por cuenta ajena o propia, que estén dadas de alta en régimen de Seguridad Social o Mutualidad correspondiente, podrán aminorar la cuota diferencial del Impuesto hasta en 1.200 euros anuales por cada hijo/a menor de 3 años.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la deducción se podrá practicar, con independencia de la edad del menor, durante los 3 años siguientes a la fecha de la inscripción en el Registro Civil o, en su caso, la correspondiente resolución judicial o administrativa.

En caso de fallecimiento de la madre o cuando la guarda y custodia se atribuya de forma exclusiva al padre o, en su caso, a un tutor/a, este tendrá derecho a practicar la deducción pendiente.

Se podrá solicitar a la Agencia Estatal de Administración Tributaria el abono de la deducción de forma anticipada, a razón de 100 euros mensuales por cada hijo o menor que genere el derecho a la misma.

Formas de solicitud:

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, importe de la casilla 490 de la declaración de la renta y datos del registro civil que figuren en el libro de familia, si es ésta la opción elegida.

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.

DEDUCCIONES VINCULADAS A CIRCUNSTANCIAS FAMILIARES

-Descendientes con discapacidad con derecho a la aplicación del mínimo por descendientes, hasta 1.200 euros anuales por cada uno.

-Ascendientes con discapacidad con derecho a la aplicación del mínimo por ascendientes, hasta 1.200 euros anuales por cada uno.

-Por ser un ascendiente, o un hermano/a huérfano/a de padre o madre, que forme parte de una familia numerosa de categoría general, hasta 1.200 euros anuales.

-Por ser un ascendiente, o un hermano/a huérfano/a de padre o madre, que forme parte de una familia numerosa de categoría especial, hasta 2.400 euros anuales.

-Por ser un a ascendiente separado legalmente, o sin vínculo matrimonial, con dos hijos/as sin derecho a percibir anualidades por alimentos y por que tenga derecho a la totalidad el mínimo por descendientes, hasta 1.200 euros anuales.

DEDUCCIONES DEL GOBIERNO DE ARAGÓN

Se deduce de la cuota íntegra autonómica del Impuesto.

Pueden aplicar estas deducciones en su Declaración del Impuesto sobre la Renta aquellos contribuyentes que residan en la Comunidad Autónoma.

Deducciones:

- Por nacimiento o adopción del tercer hijo/a o sucesivos.
- Por nacimiento o adopción, en atención al grado de discapacidad de alguno de los hijos/as.

- Contribuyentes mayores de 70 años.
- Por adquisición de libros de texto y material escolar.
- Por nacimiento o adopción del primer y/o segundo hijo/a.
- Por adopción internacional.
- Por cuidado de personas dependientes.
- Por adquisición de abonos de transporte público.
- Por gastos de guardería de hijos/as menores de tres años.

LA SITUACIÓN DE MONOPARENTALIDAD

Se considera familia monoparental la formada por el padre o la madre y todos los hijos/as menores no emancipados que convivan con uno u otro.

Una persona casada que no se haya separado, aún cuando no conviva con su cónyuge, no podrá incorporarse a una unidad familiar monoparental aunque tenga hijos/as a su cargo.

En declaraciones conjuntas de unidades familiares monoparentales, la base imponible se reducirá en 2.150 euros anuales. También será compatible con la aplicación del mínimo personal del contribuyente: 5.550 euros anuales.

Derecho a una deducción por importe de 1.200 euros anuales para ascendientes separados legalmente o sin vínculo matrimonial, con 2 hijos sin derecho a percibir anualidades por alimentos y por los que tengan derecho a la totalidad del mínimo por descendientes.

Esta deducción puede percibirse de forma anticipada hasta un importe de 100 euros mensuales, previa solicitud a la Agencia Estatal de Administración Tributaria.