

Guía de consultas



Derechos para
la conciliación de
la vida personal,
laboral y familiar





PRESENTACIÓN

En UGT Extremadura, a través de la **OFICINA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO**, te ayudamos a garantizar tus derechos laborales.

Esta oficina, que lleva en funcionamiento desde el año 2008, en virtud de un Convenio con el Instituto de la Mujer de Extremadura, fue creada exclusivamente para ayudar y defender a las mujeres trabajadoras extremeñas que son discriminadas por razón de sexo.

Actuamos prestando asesoramiento e información relativa a cualquier aspecto relacionado con los derechos de la mujer en el mercado de trabajo, así como la intervención en todas aquellas actuaciones del proceso judicial necesarias para la defensa de estos derechos.

Esta Oficina es totalmente gratuita, y unido al servicio de defensa legal jurídica, te ofrecemos la resolución de consultas concernientes a la maternidad, paternidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, además de garantizarte que disfrutes de los derechos que te corresponden como mujer trabajadora, y apoyarte a reclamar, SI:

-  Sufres acoso laboral en tu empresa.
-  Solicitas a tu empresa la reducción de jornada por cuidado de familiares.
-  Te despiden por embarazo.
-  Solicitas el permiso de lactancia a tu empresa.
-  Cobras menos salario por igual trabajo.
-  Necesitas pedir una excedencia por cuidado de familiares.



ÍNDICE

Presentación	3
Riesgo durante el embarazo	7
Cuantía de la Prestación económica por Riesgo Durante el Embarazo.	9
Duración de la prestación económica por riesgo durante el embarazo.	9
Maternidad	11
Lactancia	17
Preaviso	17
Riesgo durante la lactancia	20
Permiso de paternidad	23
Reducción de jornada por motivos familiares	27
Reducción de jornada por cuidado de menores que se encuentren afectados por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave	31
Excedencias por cuidado de familiares	33
Subvenciones y deducciones fiscales	37
Subvenciones a las familias residentes en la Comunidad Autónoma de Extremadura año 2015	37
Beneficios fiscales en el IRPF: deducciones en la Comunidad Autónoma de Extremadura	39



RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

No existe obligación legal de comunicar el embarazo. Pero si en el puesto de trabajo existe riesgo para la salud de la empleada o del bebé, la empresa debe saberlo para adoptar las medidas oportunas en materia de prevención de riesgos laborales.

Si los resultados de una evaluación realizada para determinar la naturaleza, el grado y la duración de las trabajadoras a la exposición de posibles riesgos por agentes, procedimientos o condiciones de trabajo revelasen un riesgo para la seguridad de la salud o una posible repercusión sobre el embarazo, es obligatorio para la empresa adoptar las siguientes medidas y por este orden de prioridad:

- 1** La empresa ha de adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de la **adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo** de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
- 2** Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, aún siéndolo no desaparece totalmente dicho riesgo, ésta deberá **desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado**. La empresa deberá determinar, previa consulta con la representación sindical, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.
- 3** En el supuesto de que, aun aplicando dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora **podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente**, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

- 4** Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

****** Estoy embarazada, tras realizarse la evaluación de mi puesto de trabajo por posible riesgo, el resultado ha sido positivo, ¿Qué me pasará ahora?**

La empresa, debe de adaptar tu puesto o tiempo de trabajo para que no exista ningún riesgo para ti o para el feto. Dentro de estas medidas preventivas, se encuentra la posibilidad de cambiarte a otro puesto de trabajo diferente al que realizas compatible con tu estado.

****** Mi empresa no tiene otro puesto de trabajo compatible con mi estado.**

En este caso, cuando no sea posible el cambio a otro puesto de trabajo compatible, como única medida de prevención a tu situación, se tramitará la Prestación por Riesgo Durante el Embarazo.

****** ¿Cómo se solicita la prestación por riesgo durante el embarazo?**

La trabajadora deberá comunicar a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, la solicitud de la prestación por riesgo durante el embarazo, acompañando la siguiente documentación:

- 1** Informe médico del Servicio Público de Salud que la asiste.
- 2** Declaración de la empresa sobre inexistencia de otro puesto compatible con el estado de la trabajadora.
- 3** Cualquier otra documentación necesaria para la identificación y las circunstancias sobre el derecho.

CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.

La prestación económica por Riesgo Durante el Embarazo, consiste en el subsidio equivalente al 100% de la base reguladora, que será la establecida para la prestación de Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Profesionales.

Una vez se efectué el pago de dicho subsidio, se deducirán los importes correspondientes a la cotización de la Seguridad Social y las retenciones por IRPF.

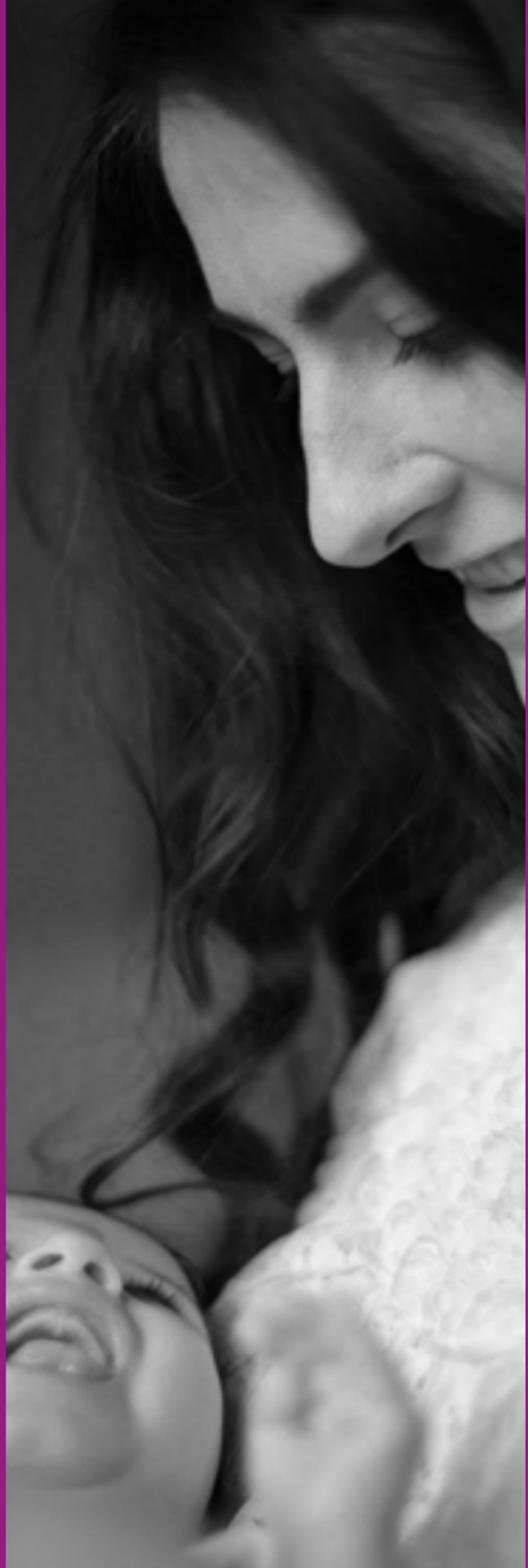
DURACIÓN DE LA PRESTACION ECONÓMICA POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.

El derecho al subsidio nace desde el mismo día que se inicia la suspensión del contrato de trabajo o el permiso por riesgo durante el embarazo, se abonará durante el tiempo que sea necesario para la protección de la trabajadora embarazada y/o del feto y finalizará el día anterior al de inicio del permiso por maternidad o cuando se realice la incorporación al puesto de trabajo.

**** ¿Tengo permiso para asistir a los exámenes prenatales?

Sí, tienes permiso para asistir a los exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto, este permiso es retribuido.





MATERNIDAD

En el supuesto de **parto, adopción o acogimiento**, tanto pre-adoptivo como permanente el permiso tendrá una duración de **16 semanas**, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de **parto múltiple en 2 semanas más** por cada hijo/a a partir del 2º. **También se amplía en 2 semanas más** en el supuesto de nacimiento, adopción o acogida de **hijas/os con discapacidad**.

El período de disfrute se distribuirá a **opción de la interesada** siempre que **6 semanas** sean inmediatamente **posteriores al parto**, para la recuperación de la salud de la madre después del parto.

En el caso de **fallecimiento de la madre**, con independencia de que esta trabaje o no, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del periodo de suspensión y sin que se descuente la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En caso de **fallecimiento del hijo o de la hija**, siempre que hubiera permanecido en el seno materno durante al menos, **180 días**, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio después del parto, la madre solicite reincorporarse a su puesto de trabajo.

Se puede ampliar el permiso de maternidad hasta un máximo de **13 semanas adicionales** en caso de **partos prematuros con falta de peso** y en los casos en los que el/la recién nacida precisen **hospitalización** después del parto **superior a 7 días**, es decir, las dieciséis semanas se ampliarán en tantos días como el nacido se encuentre ingresado.

En los casos de **adopción internacional**, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los cónyuges al país de origen del menor adoptado/a, el permiso podrá iniciarse **hasta 4 semanas antes de la resolución** por la que se constituye la adopción.

La madre puede optar, al iniciarse el período de descanso por maternidad y siempre que ambos trabajen, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, **por ceder** una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, que puede ser **hasta un máximo de 10 semanas, a favor del padre o del otro progenitor**. En estos casos, se puede disfrutar el permiso de forma simultánea, es decir la madre y el padre disfrutan a la vez del permiso o de forma sucesiva, con lo que primero disfruta del permiso uno de los progenitores y después el otro.

En los casos de adopción y acogimiento, si ambas partes de la pareja trabajan, el permiso de maternidad se distribuirá a su opción, que también podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva.

En los casos de disfrute simultáneo del permiso, la suma total de los períodos de descanso no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas, o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

En aquellos casos en los que el padre o el otro progenitor estén disfrutando del permiso de maternidad por parto, cedido por la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.

Es requisito para percibir la prestación por maternidad el estar afiliado/a a la Seguridad Social, en alta o en situación asimilada al alta. En cuanto al período de cotización, se establece:

- 1** No se exige un período mínimo de cotización para las trabajadoras y trabajadores menores de 21 años.
- 2** Para las trabajadoras y trabajadores con edades entre 21 y 26 años sólo se les exige 90 días de cotización dentro de los 7 últimos años o 180 días cotizados en toda su vida laboral.
- 3** Si los trabajadores y trabajadoras son mayores de 26 años se les exigen 180 días en los 7 años inmediatos anteriores o de 360 días en toda su vida laboral.

La cuantía de la prestación económica es del 100% de la base reguladora que es la equivalente a la establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y se asume directamente por la Seguridad Social.

Si las trabajadoras no reúnen el período de cotización exigido según su edad tendrán derecho a un subsidio no contributivo de 42 días naturales a contar desde el parto, equivalente al 100% del IPREM diario vigente en casa momento.

Cuando se esté disfrutando del permiso de maternidad y se extinga el contrato de trabajo, se continuará percibiendo la prestación por maternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que se reúnan los requisitos establecidos.

Si se está en situación de desempleo, el tiempo de permiso por maternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.

A las trabajadoras solicitantes de una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente de cualquier régimen de la seguridad Social se les reconoce **un período de 112 días cotizados por cada parto de un solo hijo/a y de 14 días más por cada hijo/a a partir del segundo/a en caso de partos múltiples, salvo que se hubiera cotizado durante la totalidad de las 16 semanas o 18 en caso de parto múltiple.**

****** He empezado a trabajar hace muy poco tiempo, tengo 20 años, y voy a ser mamá dentro de 3 meses, ¿Tengo derecho a solicitar el permiso de maternidad? Sí.**

Los Requisitos Generales para causar derecho a la prestación son los siguientes:

- 1** Estar afiliada y en alta o en situación asimilada al alta.
- 2** Tener un periodo de cotización de:
 - Si la trabajadora tiene menos de 21 años de edad en la fecha del 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 EXIGIRÁ PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN.**

****** Soy Trabajadora del Campo ¿Tengo derecho a la prestación económica por Maternidad? Sí.**

Los trabajadores por cuenta ajena agrarios, incluidos en el REA, quedan integrados con efectos 01-01-12, en el Régimen General de la Seguridad Social, teniendo derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General.

Los Requisitos Generales exigidos son:

- 1** Estar afiliada y en alta o en situación asimilada al alta.
- 2** Estar al corriente en el pago de las cuotas, de las que sean responsables directos las trabajadoras.

****** No reúno el tiempo de cotización exigido para cobrar la prestación económica por Maternidad, ¿No tengo derecho a nada?**

Si, tienes derecho a un subsidio de naturaleza no contributiva de 42 días naturales contar desde el parto, equivalente al 100% del IPREM diario vigente en casa momento.

****** No he podido disfrutar de las vacaciones, al coincidir con mi baja por riesgo durante el embarazo y la maternidad, ¿Las pierdo?**

No, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el periodo de baja por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural que corresponda.

****** ¿Qué quiere decir "situación asimilada al alta"?**

Se consideran situaciones asimiladas a la de alta:

-  La situación legal de desempleo total por la que se perciba prestación de nivel contributivo.
-  El mes siguiente, al cese en el cargo público o al cese de cargo público representativo o de funciones sindicales que dio lugar a la situación de excedencia forzosa.
-  El traslado de la trabajadora por la empresa fuera del territorio nacional.
-  El periodo considerado de cotización efectiva respecto de las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género.
-  Las vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.
-  Los periodos de las trabajadoras fijas discontinuas que no perciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo.
-  Maternidad precedida de Incapacidad Temporal.
-  Los 3 primeros años de excedencia por cuidado de hijos/as y el primer año de excedencia por cuidado de familiares.

****** ¿Se puede disfrutar el permiso de maternidad a tiempo parcial? Sí.**

Para poder disfrutar del permiso de maternidad a tiempo parcial será imprescindible el acuerdo previo entre el empresario y la trabajadora. Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del descanso como posteriormente.

En caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad durante las 6 semanas inmediatamente posteriores, que serán de descanso obligatorio.

El permiso de maternidad se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice, y no se podrán realizar horas extraordinarias, salvo, las necesarias para prevenir o reparar siniestros, y otros daños extraordinarios y urgentes.





LACTANCIA

Se trata de un derecho que tienen las madres o padres trabajadores a ausentarse de su puesto de trabajo con el objetivo de facilitar la lactancia de sus hijos sin que repercuta en su salario laboral.

El **Art.37.4 del Estatuto de los Trabajadores** establece que los trabajadores, **hombres o mujeres**, por **lactancia de un hijo/a menor de 9 meses**, tendrán derecho a **1 hora** de ausencia del trabajo, que podrán dividir en **2 fracciones de 1/2 hora** cada día o acumularlas en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con la empresa.

En los casos de **parto múltiple, adopción o acogimiento**, este permiso se **incrementará proporcionalmente**.

PREAVISO

Se deberá preavisar con un **plazo de antelación de 15 días** de antelación, o la que se determine en el Convenio Colectivo aplicable, indicando la fecha de inicio y finalización del permiso de lactancia o su reducción.

**** ¿Cuánto dura el Permiso de Lactancia?

El Estatuto de los Trabajadores, regula tres posibilidades para hacer uso del permiso hasta que el/la menor cumpla 9 meses:

-  1 hora de ausencia del trabajo que se puede dividir en dos fracciones (dos medias horas).
-  Reducción de jornada en media hora.
-  Acumularlo en jornadas completas.

Ojo!! Mirad el Convenio Colectivo, ya que muchas veces mejoran lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

****** ¿Quién elige el horario o periodo de disfrute de la lactancia?**

La trabajadora/trabajador es quien tiene la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia.

****** ¿Cuánto cobro mientras dure el permiso de lactancia?**

Este permiso es retribuido.

****** ¿Puedo cogerme la hora de lactancia, ausentándome, media hora al comienzo de la jornada y la otra media hora al final de ésta?**

No, porque estamos reduciendo la jornada laboral y esa opción ya se contempla en el Estatuto de los Trabajadores, con sólo media hora, salvo que en el Convenio Colectivo se establezca.

****** ¿Solamente puede pedir el permiso de lactancia la madre?**

No, es un derecho de todos los trabajadores, hombres y mujeres.

Si los dos progenitores están trabajando, solamente uno de ellos puede disfrutarlo.

Si ninguno de los dos trabaja, no se cobra. Para poder hacer uso de este derecho se exige estar dado de alta.

****** Mi jefe me ha dicho que no puedo coger las vacaciones y la lactancia, después de tanto tiempo sin ir a trabajar, que si es así me despide, ¿lo puede hacer?**

No, el despido por solicitud y disfrute del permiso de lactancia es nulo por vulneración de derechos fundamentales. Frente a este despido hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los veinte días siguientes a la notificación del despido.

****** ¿Se puede disfrutar del permiso de lactancia junto con la reducción de jornada por cuidado de hijos?**

La legislación laboral no limita el disfrute simultáneo de los permisos de lactancia y la reducción de jornada. Además existen sentencias de los Tribunales de Justicia que reconocen expresamente que ambos permisos son distintos y acumulables.

****** ¿Tengo derecho a acumular las horas de lactancia en jornadas completas?**

Si, el Estatuto de los Trabajadores en su Artículo 37.4 da derecho a la acumulación de la hora de lactancia en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Si necesitas saber cuántos días te corresponden por la acumulación de la hora de lactancia, puedes contactar con la Oficina de Igualdad de Género en el Empleo de UGT-Extremadura.



RIESGO DURANTE LA LACTANCIA

Se reconoce la situación de riesgo durante la lactancia natural de una hija o hijo menor de **9 meses** cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo o hija.

Para estos supuestos, la empresa adoptará 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. Esta situación puede dar lugar al cambio de puesto de trabajo exento de riesgo o función diferente.

En el supuesto de que dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda exigirse por motivos justificados, la trabajadora afectada pasará a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el periodo de lactancia natural de hijos menores de nueve meses.

Por esta causa se crea una prestación económica por riesgo durante la lactancia, equivalente al 100% de la Base Reguladora por contingencias profesionales.

Esta prestación se extingue en el momento que la hija o hijo cumpla la edad de 9 meses o cuando la beneficiaria se reincorpore al trabajo. Mientras se esté disfrutando de esta prestación, se seguirá cotizando a la Seguridad Social.

No se considerará situación protegida la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o en la del hijo, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto o actividad desempeñados.

****** Al reincorporarme, hay riesgo para mi salud o la de mi hijo lactante derivado del trabajo ¿Qué puedo hacer?**

La trabajadora deberá comunicar a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, la solicitud de la prestación por riesgo durante la lactancia, acompañando la siguiente documentación:

- Informe médico del Servicio Público de Salud que la asiste.
- Declaración de la empresa sobre inexistencia de otro puesto compatible con el estado de la trabajadora.
- Cualquier otra documentación necesaria para la identificación y las circunstancias sobre el derecho.

****** La Mutua me ha aceptado la solicitud por Riesgo durante la Lactancia, ¿Cuánto voy a cobrar? ¿Cuánto tiempo puedo estar de baja?**

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, que será la equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

Esta prestación se abonará durante:

- El periodo necesario para la protección de la salud de la Trabajadora y/o su hijo/a con un límite máximo de 9 meses.

Ojo!! Mirad el Convenio Colectivo, ya que muchas veces mejoran lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.



PERMISO DE PATERNIDAD

Se trata del 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.

Según el artículo **37.3 en su apartado b, del ET**, el padre podrá disfrutar de 2 días en caso de nacimiento de un hijo o hija. En caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Este permiso se puede ampliar por la mejora del mismo, establecido por convenio colectivo.

Este permiso no se puede transferir a la madre, si no es disfrutado por el otro progenitor se pierde.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. Es decir, si en caso de parto, la madre cede una parte del permiso de maternidad al otro progenitor, este podrá sumar el permiso de paternidad al permiso de maternidad que la madre le ha cedido.

En los supuestos de adopción o acogimiento, el derecho al permiso por paternidad corresponderá sólo a uno de los progenitores, (supuestos de parejas del mismo sexo) a elección de los interesados/as; no obstante, cuando el período 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.

Podrá disfrutarse desde que finalice el permiso por nacimiento de hija/ o (dos días o los que establezca el convenio colectivo), durante todo el tiempo que dure el permiso de maternidad o una vez concluido el mismo. Debe disfrutarse ininterrumpidamente, y en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, si así lo contempla el Convenio Colectivo o previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

La prestación económica por paternidad consiste en un subsidio equivalente al **100% de la Base Reguladora** para contingencias comunes por la Seguridad Social.

Para tener derecho a la prestación económica por paternidad, se exige tener acreditado un periodo de cotización mínimo de 180 días en los siete años anteriores o de 360 días a lo largo de toda su vida laboral, con independencia de cuál sea su edad.

Si se está disfrutando del permiso por paternidad y se **extingue el contrato de trabajo**, se continuará percibiendo la prestación por paternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que se reúnan los requisitos exigidos.

****¿Cuánto tiempo dura este permiso?

Será equivalente a la del periodo de descanso que se disfrute, en los siguientes términos:

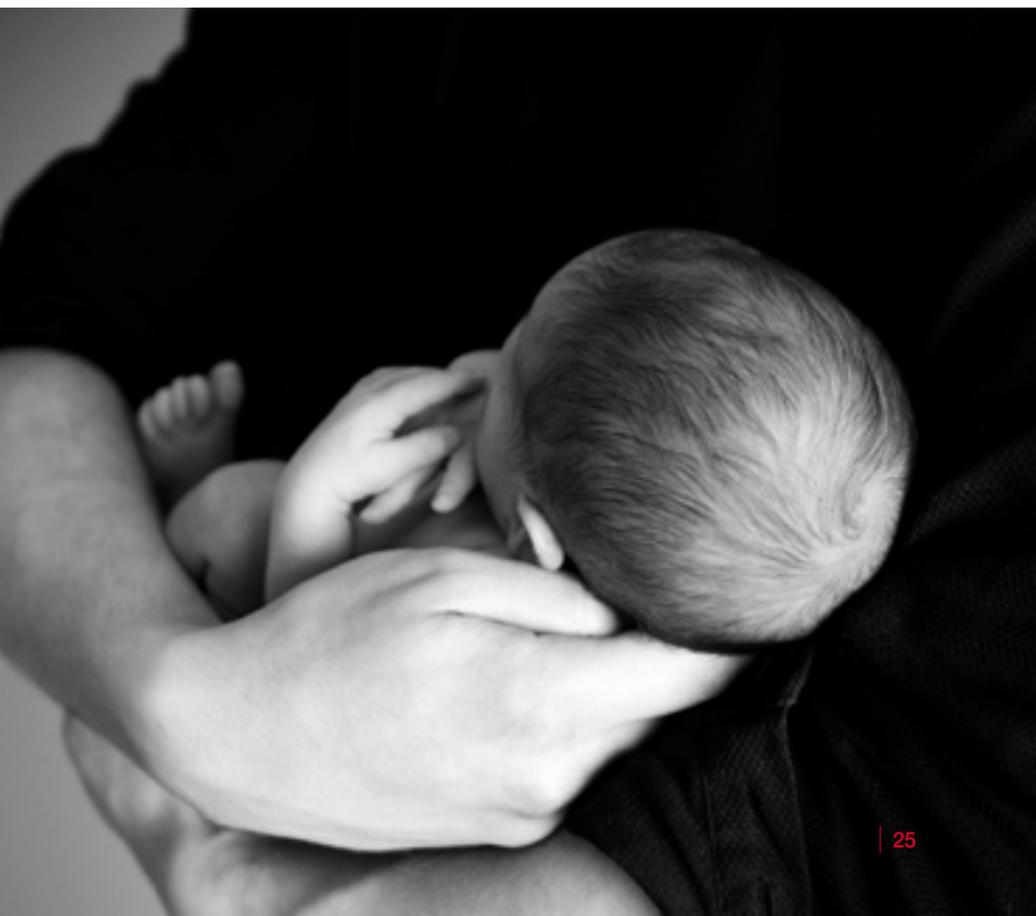
- Los trabajadores por cuenta ajena a los que sea de aplicación el ET tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo, durante 13 días naturales ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples.
- 20 días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, 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, en un grado igual o superior al 33 por ciento. Esta duración se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo.
- 20 días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el hijo/a nacido, adoptado o menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento.
- 15 días naturales ininterrumpidos, pro el nacimiento, acogimiento o adopción de uno o más hijo/as, para las personas integradas en el régimen general de la Seguridad Social a quienes sea de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público.

****** ¿Es necesario para el disfrute del permiso paternal que haya acuerdo entre el trabajador y el empresario?, o ¿sólo es suficiente con que éste último esté informado?**

Se trata, al igual que en el supuesto de descanso por maternidad, de un derecho que no está sujeto al acuerdo previo con la empresa; basta con la comunicación a la empresa en el tiempo y forma establecidos.

****** ¿Puede la madre disfrutar del permiso por maternidad, previa cesión del padre?**

No, la norma contempla este supuesto, no pudiendo constituir objeto de negociación con la empresa, siendo dicho pacto nulo, ya que no favorece la corresponsabilidad de ambos progenitores en el cuidado de los hijo/as.



**** ¿Qué condiciones deben darse, para causar el permiso de de paternidad, cuando el menor es adoptado o acogido?

Para generar en este caso la prestación, se exige:

-  Que el adoptado o acogido sea menor de 6 años.
-  Que los mayores de 6 años pero menores de 18 con discapacidad o que, por sus circunstancias y experiencia personales o pro provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas pro los servicios sociales competentes. (Se entiende que el adoptado o acogido está afectado por una discapacidad, cuando se acredite en un grado igual o superior al 33%).

**** Si la madre no trabaja, ¿cuándo se inicia el descanso por paternidad?

En los casos de parto, si la madre no trabaja, no se existe la posibilidad de que suspenda su actividad, por lo que se presume que los períodos de descanso por maternidad han existido a los efectos de disfrute del permiso de paternidad, actuándose igual que en el supuesto general.

**** ¿Es compatible el subsidio de paternidad con el de maternidad?

La paternidad es incompatible con la maternidad, por nacimiento, adopción o acogimiento, cuando haya un solo progenitor, o cuando, habiendo dos progenitores, el solicitante haya disfrutado en su totalidad del descanso maternal en los casos de adopción o acogimiento.

**** He sido padre y me encuentro de baja médica ¿Cuándo puedo disfrutar el permiso de por paternidad?

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo:

-  **Durante** el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a (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.
-  **Hasta** que finalice el descanso por maternidad (16 semanas) o inmediatamente después de éste.

REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

El permiso de reducción de jornada por cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad **está regulada** en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores y pueden acogerse a él, tanto los trabajadores como las trabajadoras.

Podrá solicitar la reducción de jornada quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo:

-  Menores de 12 años.
-  Personas con discapacidad física, psíquica o sensorial sin límite de edad que no desempeñe actividad retribuida.
-  Un familiar directo, hasta el 2º de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
-  El progenitor, adoptante o acogedor para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a 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, y como máximo hasta que cumpla el menor 18 años.

La legislación establece que, **la reducción de jornada** debe ser como mínimo de un 1/8 y como máximo la 1/2 de la misma.

Las cotizaciones a la seguridad social realizadas durante los 2 primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de un/a menor, se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo sin dicha reducción. En el caso de reducción de jornada por cuidado de una persona con discapacidad o de un/a familiar dicho incremento será únicamente **durante el primer año**.

La empresa no puede obligar al trabajador/a a disfrutar este permiso en el horario que más le interese, es la trabajadora/or quien tiene la facultad de decidir la **concreción horaria y la determinación del período de disfrute** de dicho permiso.

La reducción de jornada es un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. Por ello cualquiera de los progenitores puede solicitar la reducción de jornada independientemente de la situación laboral del otro progenitor.

La legislación laboral no limita el **disfrute simultáneo** del permiso de lactancia y la reducción de jornada por cuidado de hijo/as/as, por lo que se pueden disfrutar a la vez. Existen sentencias de los Tribunales de Justicia que reconocen expresamente que ambos permisos son distintos y acumulables.

La Ley no exige ningún **plazo** de antelación **para comunicar la solicitud** de la reducción de jornada. Por tanto puede solicitarse en cualquier momento dentro del periodo de disfrute (en el caso del cuidado de hijas/os hasta que el menor cumpla 18 años). El trabajador/a debe preavisar a la empresa con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a la jornada ordinaria.

El despido por solicitar la reducción de jornada es nulo por vulneración de derechos fundamentales, frente al que hay que demandar a la empresa antes de que transcurran **los 20 días siguientes a la notificación del despido**.

Se podrá adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y familiares los términos que establezca la negociación colectiva.

****** ¿Puedo pedir una reducción de jornada y el permiso de lactancia coincidiendo en el tiempo?**

Se trata de permisos independientes y compatibles por lo tanto se pueden ejercer de manera simultánea.

****** Al pedir la reducción de jornada por cuidado de familiares y/o menores, ¿puedo elegir mi horario de trabajo?**

Según el Estatuto de los trabajadores en su apartado 5 del artículo 37, la concreción horaria, corresponde al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar a la empresa con quince días de antelación de la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

No obstante, son muy frecuentes los conflictos en torno a la elección realizada. Cuando la empresa deniega la concreción, cabe la posibilidad de acudir a la vía judicial, dependiendo el resultado de las circunstancias del caso concreto.

****** ¿Sigo recibiendo todo mi salario?**

No, se le reduce en proporción a la parte de la reducción de jornada solicitada.

****** ¿Quién lo puede pedir?**

Tanto los padres como las madres, y lo pueden disfrutar a la vez ambos miembros de la pareja siempre que no trabajen en la misma empresa. En ese caso, y si la piden por el mismo hijo/a, la empresa sí puede negarse a conceder una de las dos reducciones de jornadas, por motivos organizativos. *Ahora bien, si la pidieran por hijos/as diferentes, la empresa no puede negarse.*

****** ¿Cómo se calcula la reducción?**

Desde la reforma laboral del 2012, el cálculo se hace sobre la jornada diaria. Es decir, no se pueden acumular horas de reducción y ésta se aplicará a todos los días que prestes servicios en el mismo porcentaje.

Si, por ejemplo, trabajas de lunes a viernes de 7h a 15h y pides una reducción de una hora, tendrás que hacerla todos los días, no puedes acumularlas todas y disfrutarlas un solo día.

****** Trabajo a jornada partida y quiero pedir una reducción, lo que significaría trabajar en la hora de comer, ¿puedo pedirlo?**

Se puede solicitar, y te lo deben conceder, a menos que la empresa justifique que por razones organizativas no te lo pueden dar al no ser la hora de comer parte de tu jornada ordinaria.

****** ¿Qué puedo hacer si la empresa no me acepta la reducción dentro de mi jornada ordinaria?**

Debes interponer una demanda ante el Juzgado Social en materia de Derechos de conciliación de la vida laboral y familiar para que el juez se pronuncie al respecto. Mientras el juez no dicte sentencia, por desgracia estás obligada a seguir con la jornada anterior. Por cuestiones como esta, recomendamos pedir la reducción de jornada con una antelación de los 15 días.



**** ¿La reducción afecta a todos los conceptos de la nómina?

No. Si percibes Plus transporte, Plus Distancia, Plus Ropa de Trabajo o cualquier otro concepto que no dependa de las horas al día que hagas, *estos conceptos no deben mermar en ningún momento.*

**** ¿Debo solicitarlo por escrito?

Sí, ya que debes comunicar la fecha de inicio y fin de la reducción, el tanto % de reducción y concreción horaria, además de dejar claro que es una reducción por cuidado menor y no por otro tema. Es de vital importancia remarcarlo para que la empresa haga los movimientos necesarios Seguridad Social y por otros motivos:

- En caso de Despido, la indemnización se calcula con el salario anterior a la reducción, siendo más ventajoso.
- En caso de solicitar la prestación por desempleo, no se tiene en cuenta la reducción para calcular el importe a percibir, lo que te beneficia a tu favor.
- A efectos de cálculo de algunas prestaciones de Seguridad Social, los dos primeros años en reducción de jornada por cuidado de menor los elevan a la jornada anterior de origen (un año si es cuidado familiar).

**** ¿Me pueden despedir por pedir la reducción?

No, al contrario: si te despiden por esta causa, estaríamos ante *un despido totalmente nulo, existiendo readmisión por parte de la empresa, al vulnerarse un derecho fundamental, recuerda que tienes veinte días hábiles, para ejercer la reclamación a partir de la fecha del despido.*

REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES QUE SE ENCUENTREN AFECTADOS POR CÁNCER O POR CUALQUIER OTRA ENFERMEDAD GRAVE

Como hemos señalado anteriormente, los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente para el cuidado de menores de 18 años a su cargo, siempre que ambos trabajen **podrán reducir su jornada como mínimo la mitad de esta:**

En los supuestos de tener a su cargo un/a menor afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

La reducción de jornada en este supuesto, también conlleva la reducción del salario proporcionalmente a ésta, ahora bien como ventaja se puede cobrar una prestación de la Seguridad Social, consistente en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

**** ¿En qué consiste?

Se trata de una prestación para progenitores de menores a su cargo que se encuentren afectados por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave. Tiene como objeto compensar la pérdida de ingresos que sufren los progenitores al tener que reducir su jornada, con la consiguiente disminución de su salario, por la necesidad de cuidar de manera directa, continua y permanente a los hijo/as o menores a su cargo, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

El listado de enfermedades graves se puede consultar en el ANEXO que se establece en el RD 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

**** ¿Quién la puede percibir?

Trabajadores por cuenta ajena, empleados de hogar, trabajadores agrarios y también los autónomos.

**** ¿Qué requisitos son necesarios para generarla?

-  Que ambos progenitores trabajen.
-  Tener un hijo/a menor de 18 años afectado por dichas enfermedades que precisen cuidado directo, continuo y permanente.
-  Reducir la jornada de trabajo un mínimo del 50 y un máximo del 99,90%.
-  Estar trabajando y haber cotizado 180 días según la edad del progenitor.

**** ¿Pueden solicitarlo ambos padres, si trabajan los dos?

No, solamente puede percibir el subsidio uno de los progenitores. No, obstante pueden alternarse entre ellos el cobro de la prestación.

Se percibe desde el día que se inicie la reducción de jornada en la empresa y en los 3 meses posteriores, a dicha solicitud.

**** ¿Cómo y dónde se solicita?

A través de una solicitud a la Mutua de Accidentes de Trabajo que tenga la empresa.

**** ¿Cuánto se cobra?

El 100% de la base reguladora, significa que entre tu trabajo reducido y la prestación cobrarás lo mismo que antes de la reducción. Dicha prestación dura lo que se extienda la situación de cuidado directo y continuo y permanente del menor, no hay un máximo tasado. Se concede por un mes, prorrogable por periodos de dos meses.

**** ¿Cuándo se extingue?

Se suspende en situación de baja médica o maternidad, y se extingue cuando:

-  Te reincorporas otra vez al trabajo, en tu jornada ordinaria.
-  Cesa la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del menor.
-  Si dejas de trabajar.

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE FAMILIARES

La **excedencia por cuidado de familiares** está regulada en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores y los **supuestos** en los que se puede solicitar son:

-  **Por el cuidado de hijas/os menores de 3 años**, tanto cuando lo sean por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque estos sean provisionales.
-  **Por el cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad**, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La **duración máxima** del permiso en el primer supuesto son **3 años a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa**, para los casos de adopción o acogimiento pre-adoptivo o permanente. En el 2º caso (excedencia por cuidado de un familiar) la duración máxima es de **2 años** salvo que se establezca una duración superior a través de la negociación colectiva.

La Ley reconoce que la excedencia por cuidado de hijas/os es un **derecho individual de las personas trabajadoras**, hombres o mujeres. Esto significa que cualquiera de los progenitores puede solicitar este tipo de excedencia independientemente de la situación laboral del otro progenitor.

El período en el que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a los cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado/a por parte de la empresa.

Durante los 2 primeros años tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. A partir del tercer año la reserva es de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Los 2 primeros años del período de excedencia por cuidado de hijo/as se consideran como de cotización efectiva para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y paternidad. Este período tendrá una duración de 30 meses si se trata de una familia numerosa de categoría general, y de 36 meses si es una familia numerosa de categoría especial. Respecto a la excedencia por cuidado de familiares se considera de cotización efectiva el primer año de su disfrute.

Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada por motivos familiares, las cotizaciones realizadas durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción.

Esta misma situación se tendrá en cuenta para las indemnizaciones en caso de despido o extinción del contrato de trabajo.

La excedencia cuenta a partir del inicio del período de excedencia, que comienza una vez solicitada por el/la trabajador/a y es concedida por la empresa, **y no desde la fecha de nacimiento o resolución.**

El despido por solicitar y disfrutar una excedencia por cuidado de hijas/os es nulo por vulneración de derechos fundamentales, frente al que hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los veinte días siguientes a la notificación del despido.

****** ¿Tengo que poner la fecha de fin de excedencia?**

Si, ya que la empresa está obligada a comunicarlo en la Seguridad Social.

****** ¿Cómo debo avisar a la empresa que vuelvo?**

Mediante otra comunicación escrita con el preaviso que diga el convenio colectivo de aplicación; si no existe convenio, con 15 días de antelación.

****** ¿Pueden pedir los padres a la vez dicha excedencia?**

Sí. Los únicos límites surgen si los dos trabajan en la misma empresa. Hay que tener en cuenta lo que señale el Convenio y la situación particular.

****** ¿Puedo enlazar períodos de excedencia si tengo otro hijo/a mientras estoy de excedencia por el primero?**

Sí, pero no tienes entonces *el período de seis años como máximo*. El inicio de un nuevo período de excedencia dará fin al que en su caso se vinera disfrutando. Debes avisar a la empresa que empiezas una nueva excedencia por un nuevo hijo/a escrito.

**** ¿Me desvinculo totalmente de la empresa en ese tiempo?

No, ya que:

- Se tiene el derecho a la asistencia a cursos de formación profesional en las mismas condiciones que sus compañeros, y especialmente con ocasión de la reincorporación.
- El período de excedencia se computa a efectos de antigüedad en la empresa.

**** ¿Tengo el puesto de trabajo garantizado?

Durante el primer año sí, totalmente (15 meses si el trabajador está en una familia numerosa normal y 18 si es numerosa especial). Después del primer año, se tiene derecho a reserva del puesto de trabajo en el mismo grupo profesional o categoría equivalente. En definitiva, están obligados a readmitirte, ya que dicha readmisión nunca puede supeditarse a la existencia de una vacante en la empresa, esta negativa tras la excedencia por cuidado de hijo/a será considerada como **DESPIDO NULO**.

**** Estando de excedencia me he quedado embarazada otra vez. ¿Tengo que volver al trabajo para generar la prestación de maternidad por el nuevo hijo/a?

No, no es necesario volver a trabajar para tener la prestación de maternidad. Los 3 años de excedencia por cuidado de cada hijo/a se consideraran como cotizados para las siguientes prestaciones de la Seguridad Social: jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Este período se amplía a 30 meses para familia numerosa general y 36 meses para familia numerosa especial. Por lo tanto, no es necesario volver a trabajar para tener la prestación de maternidad.

¿SABÍAS QUE...

PARA CONCILIAR PODEMOS USAR EL DERECHO DE ADAPTAR LA JORNADA DE TRABAJO

El derecho de los/as trabajadores/as a adaptar su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, está regulado en el Art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Remite su regulación y concreción a los Convenios Colectivos, en su defecto, al acuerdo al que se llegue entre trabajador/a y empresa.



SUBVENCIONES Y DEDUCCIONES FISCALES

SUBVENCIONES A LAS FAMILIAS RESIDENTES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA AÑO 2015. DECRETO 277/2014 DE 22 DE DICIEMBRE.

El **objeto** de este Decreto es conceder una ayuda económica a las familias residentes en Extremadura por el nacimiento, la adopción o el acogimiento preadoptivo o situación equivalente, en el caso de adopción internacional.

REQUISITOS:

-  Ser padre o madre por naturaleza, adopción, acogimiento preadoptivo o situación equivalente, en caso de adopción internacional, y ostentar la guarda y custodia del menor o menores en cuyo favor se solicita la ayuda. **(Solamente a una persona se le reconocerá la ayuda).**
-  Que la renta anual de la unidad familiar no supere 3 veces el IPREM ANUAL considerado en doce mensualidades para familias de hasta 2 hijos. Incrementándose en 0.5 por cada hijo/a adicional. **(IPREM anual 2015, 12 pagas es de 6.390,13 euros/año)**
-  Residir de forma legal en España.
-  Figurar empadronado y residir de manera efectiva en cualquier municipio de la Comunidad Autónoma con los siguientes periodos de antigüedad:
 - 3 años de empadronamiento o bien ininterrumpido, en poblaciones que no superen los 3000 habitantes anteriores a la fecha de presentación de la solicitud

Si no se reúne este requisito, se le encuadrará en poblaciones de más de 3.000 habitantes, de tal manera que el primer hijo o hija, no generará derecho a la ayuda, salvo nacimientos, acogimientos o adopciones múltiples.

- 1 año de empadronamiento en poblaciones de más de 3000 habitantes anterior a la fecha de presentación de la solicitud.

En el caso de no acreditarse, se exigirá 5 años de residencia, a través del empadronamiento en la Comunidad Autónoma de Extremadura, a lo largo de los últimos 10 años.

CUANTÍA ECONÓMICA:

- 1 En el caso de nacimiento, adopción o acogimiento preadoptivo o situación equivalente, en el supuesto de adopción internacional, la ayuda económica consistirá:
 - En el abono de un pago único de 1.400 euros por hijo/hija, si se reside en poblaciones que no superen los 3000 habitantes.
 - Si se reside en poblaciones que superan los 3000 habitantes, la ayuda económica consistirá en el abono de un pago único de 500 euros por el segundo hijo/hija y de 1000 euros a partir del tercero inclusive.
- 1 En el caso de nacimientos, adopciones o acogimientos preadoptivos o situaciones equivalentes, en el supuesto de adopción internacional, **múltiples**, la ayuda consistirá en un pago único de 1000 euros por hijo/hija, incluido el primero.

**** ¿Qué se considera nacimiento o adopción múltiple?

Se considerarán múltiples, el nacimiento, adopción y acogimiento preadoptivo, o situación equivalente, en el caso de adopción internacional, de dos o más menores.



****** ¿Dónde se solicita las ayudas económicas para las familias residentes en la Comunidad Autónoma de Extremadura?**

Las solicitudes se podrán presentar en cualquiera de las oficinas del registro único de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dirigirán a la Consejería de Empleo, Mujer y Políticas Sociales, dependiendo de la provincia de residencia:



Si se reside en la provincia de Cáceres:

Servicio Territorial de Cáceres. Plaza Hernán Cortés, 1.
10001- Cáceres.



Si se reside en la provincia de Badajoz:

Servicio Territorial de Badajoz. Ronda del Pilar, 10.
06002- Badajoz.

BENEFICIOS FISCALES EN EL IRPF: DEDUCCIONES EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA

Los contribuyentes que residan en nuestra Comunidad Autónoma, se beneficiarán de las siguientes deducciones autonómicas:

DEDUCCIÓN POR ACOGIMIENTO FAMILIAR DE MENORES (Artículo 6 Decreto Legislativo 1/2006, de 12 de diciembre):

******¿En qué consiste y cuál es su cuantía?**

Pueden deducirse la cantidad de 250 € por cada menor en régimen de acogimiento familiar simple, permanente o preadoptivo, administrativo o judicial, siempre que convivan con el menor más de 183 días en este periodo. Si el tiempo de convivencia fuera superior a 90 días e inferior a 183 días, la deducción será de 125 €.



No se podrá generar dicha deducción en el supuesto de acogimiento familiar pre adoptivo cuando se produzca la adopción del menor en el año.



En el caso de acogimiento de menores por matrimonios o parejas de hecho, el importe de la deducción se prorrateará entre los cónyuges o miembros de la pareja por partes iguales, si tributan individualmente.

DEDUCCIÓN POR CUIDADO DE FAMILIARES DISCAPACITADOS **(Ley 1/2015, de 10 de febrero, de medidas tributarias,** **administrativas y financieras de la Comunidad Autónoma de** **Extremadura, D.O.E. 11 de febrero 2015).**

Se establece una deducción autonómica, que se añade a la ya existente por cuidado de familiares discapacitados (150 €), por la que se reconoce el derecho a disfrutar de un beneficio similar, pero de mayor importe (220 €), cuando el familiar discapacitado, que ha sido evaluado por los servicios sociales y se le ha reconocido el derecho a una ayuda a la dependencia, pero aún no la percibe efectivamente. La deducción tiene en cuenta la situación económica y social del contribuyente y discapacitado con el objetivo principal de mejorar su tratamiento fiscal.

DEDUCCIÓN AUTONÓMICA POR PARTOS MÚLTIPLES **(Decreto Legislativo 1/2013, de 21 de mayo, por el que se aprueba el** **texto refundido de las disposiciones legales en materia de tributos** **cedidos por el estado).**



En el caso de partos múltiples, los contribuyentes tendrán derecho a la aplicación de una deducción de 300 euros por hijo/a nacido en el período impositivo, siempre que la suma de las bases imponibles general y del ahorro no sea superior a 19.000 euros en caso de tributación individual o a 24.000 euros en caso de tributación conjunta.



Sólo tendrán derecho a practicar la deducción los padres que convivan con los hijo/as nacidos. Cuando los hijo/as nacidos convivan con ambos progenitores el importe de la deducción se prorrateará pro partes iguales en la declaración de cada uno de ellos si optaran por tributación individual. Las anteriores circunstancias se entenderán referidas a la fecha de devengo del impuesto.

DEDUCCIONES POR COMPRA DE MATERIAL ESCOLAR **(Ley 4/2012, de 28 de diciembre, de Medidas Financieras Y** **Administrativas de la Comunidad Autónoma de Extremadura).**

Los contribuyentes que tengan a su cargo hijo/as o descendientes en edad escolar obligatoria tendrán derecho a aplicar una deducción de 15 euros en al cuota íntegra autonómica por la compra de material escolar, siempre que las sumas de las bases imponibles general y de ahorro no sea superior a 19.000 euros en caso de tributación individual o a 24.000 euros en caso de tributación conjunta.

- Se podrá aplicar la deducción por cada hijo/a o descendiente por los que tengan derecho al mínimo por descendientes regulado en la normativa estatal, artículo 58 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre.
- Sólo tendrán derecho a practicar la deducción los padres o ascendientes que convivan con sus hijo/as o descendientes escolarizados. Cuando un hijo/a o descendiente conviva con ambos padres o ascendientes el importe de la deducción se prorrateará pro partes iguales en la declaración de cada uno de ellos, en el caso de que optaran por tributación individual.

DEDUCCIONES POR GASTOS DE GUARDERÍA PARA HIJO/AS MENORES DE 4 AÑOS

(Ley 2/2014 de 18 de febrero de medidas financieras y administrativas de la Comunidad Autónoma de Extremadura, en su artículo 6, D.O.E. de fecha de 21 de febrero).

Esta deducción es aplicable a los contribuyentes con hijo/as menores de cuatro años, para hacer frente a los gastos de guardería para su atención, pretende favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, si bien no es necesario que ambos progenitores trabajen fuera del hogar para tener derecho a su aplicación.

- La deducción permitida es el 10% de las cantidades satisfechas en el período impositivo por gastos de guardería en centros de educación infantil autorizados por la Consejería competente en materia de educación, estableciéndose un límite máximo de 220 euros anuales.
- La deducción se podrá aplicar por cada hijo/a por el que se tenga derecho al mínimo por descendiente regulado en el artículo 58 de la Ley del IRPF.
- Se mantiene el requisito general estimado de que la suma de las bases imponibles general y del ahorro no sea superior:
 - 1 En tributación individual a 19.000 euros.
 - 2 En tributación conjunta a 24.000 euros.
- Sólo tendrán derecho a practicarla los padres que convivan con sus hijo/as a la fecha de devengo del Impuesto. Cuando un hijo/a conviva con ambos padres el importe de la deducción se prorrateará por partes iguales en la declaración de cada uno de ellos, con independencia de que el gasto haya sido o no satisfecho por ambos.

DEDUCCIÓN POR MATERNIDAD POR HIJOS MENORES DE 3 AÑOS DE HASTA 1.200 € ANUALES POR CADA HIJO NACIDO O ADOPTADO EN TERRITORIO ESPAÑOL

(Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas).

****** ¿En qué consiste este beneficio?**

Es una deducción por maternidad por hijos menores de 3 años de hasta 1.200 € anuales por cada hijo nacido o adoptado en territorio español. Los contribuyentes del IRPF con derecho a esta deducción pueden solicitar el abono anticipado de la misma en la Agencia Tributaria.

****** ¿Quién puede solicitarlo?**

El abono anticipado de la deducción por maternidad puede ser solicitado por las mujeres con hijos menores de 3 años, que realicen una actividad por cuenta propia o ajena por la que estén dadas de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o Mutualidad, pudiendo minorar la cuota diferencial del IRPF hasta en 1.200 € anuales por cada hijo menor de 3 años.

En los supuestos de adopción o acogimiento la deducción se podrá practicar, con independencia de la edad del menor, durante los 3 años siguientes a la fecha de inscripción en el Registro Civil o durante los 3 años posteriores a la fecha de la resolución judicial o administrativa que la declare.

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, éste tendrá derecho a la práctica de la deducción pendiente, siempre que cumpla los requisitos previstos para tener derecho a su aplicación.

Importes:

La deducción por maternidad es de hasta 1.200 € anuales por hijo menor de 3 años y se calcula de forma proporcional al número de meses en que se cumplan de forma simultánea los requisitos incluido el mes de nacimiento y no computando el mes de cumplimiento de los 3 años, teniendo como límite para cada hijo el importe íntegro sin bonificaciones de las cotizaciones y cuotas totales a la Seguridad Social y Mutualidades devengadas en cada período impositivo con posterioridad al nacimiento o adopción.

Esta deducción se puede hacer efectiva de dos maneras:

- 1** De forma anticipada, por cada uno de los meses en que estén dados de alta y cotizando en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o Mutualidad, con carácter general durante un mínimo de 15 días, mediante transferencia bancaria, la cantidad mensual y sin prorrateos de 100 € por cada hijo. Se utilizará para su solicitud el modelo 140.
- 2** Aplicando la deducción en la declaración anual del IRPF. Cuando se perciba la deducción de forma anticipada no se minorará la cuota diferencial del impuesto.

Trámites de presentación:

El beneficiario que realice una actividad remunerada por la que esté dado de alta en la Seguridad Social o Mutualidad podrá solicitar el pago anticipado de la deducción por maternidad mediante la presentación del modelo 140 para pedir el cobro de 100 € mensuales o en su caso, el importe de las cotizaciones y cuotas totales a la Seguridad Social y Mutualidades devengadas en cada período impositivo posterior al nacimiento, adopción o acogimiento. A estos efectos, se computarán las cotizaciones y cuotas correspondientes a los meses en que el descendiente genere derecho a deducción y en los que se cumplan todos los requisitos para la aplicación de la misma.

La deducción por maternidad minorará la cuota diferencial del IRPF, con independencia de que resulte positiva o negativa. Asimismo, cuando el importe de la deducción por maternidad no se corresponda, en más o en menos, con el de su abono anticipado, deberá procederse a efectuar la correspondiente regularización en la declaración del IRPF mediante la cumplimentación de las dos casillas correspondientes: importe de la deducción e importe del abono anticipado correspondiente al período impositivo que se está declarando.





SI CREES
QUE SUFRES
DISCRIMINACIÓN
EN TU EMPRESA,

CONTACTA CON NOSOTRAS/OS....

Estamos en MÉRIDA
en la sede de UGT Extremadura,
calle la Legua nº 17. Además
tenemos disponibilidad
geográfica en las principales
ciudades extremeñas:

Badajoz
Cáceres
Plasencia
Coria
Villanueva de la Serena
Don Benito
Navalmoral de la Mata
y Zafra

Teléfonos:
924 485 360
924 485 370
629 525 064

Correo electrónico:
porlaigualdad@extremadura.ugt.org

inex
instituto de la mujer
de extremadura



Extremadura

