

***Guía sobre la
Conciliación de la Vida
Personal, Familiar y
Laboral***

Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades

0. Introducción	4
BLOQUE A – CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ACTUAL	
1. Permisos retribuidos	7
1.a) Por nacimiento, muerte, enfermedad o accidente u hospitalización de un familiar	8
1.b) Por lactancia	9
1.c) Para la atención materna y paterna del neonato mientras requiera hospitalización después del parto	10
1.d) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto	11
1.e) Otros permisos retribuidos	11
1.f) Especial situación de la reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave	12
2. Permisos no retribuidos	14
2.a) Reducción de jornada para la atención materna y paterna del neonato mientras precise hospitalización después del parto	14
2.b) Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares	15
2.c) Reducción de jornada por ser víctima de violencia de género.	16
3. Suspensión del contrato	18
3.a) Suspensión del contrato por maternidad/paternidad	19
3.b) Suspensión del contrato por adopción o acogimiento	22

3.c) Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo	24
3.d) Suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia	25
3.e) Suspensión del contrato por razón de violencia de género	26
4. Excedencias	27
4.a) Excedencia por cuidado de hijos (tanto biológicos como adoptados y/o acogidos)	27
4.b) Excedencia por cuidado de otros familiares	29
5. Legislación	31
BLOQUE B – AYUDAS Y SUBVENCIONES RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL	
6. Bonificaciones y reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social	34
6.a) Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social para fomentar la contratación indefinida	34
6.b) Bonificaciones en la contratación de trabajadores interinos para sustituir a trabajadores en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares y en suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, maternidad o adopción	36
6.c) Bonificaciones en la contratación de trabajadores interinos para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo	39
7. Subvenciones de la Junta de Castilla y León incluidas en el Plan de Empleo 2011	40
7.a) Subvenciones dirigidas a fomentar la contratación, en régimen de interinidad, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar en la Comunidad de Castilla y León	40
7.b) Subvenciones dirigidas a padres y/o madres de Castilla y León para el apoyo del ejercicio del derecho de excedencia para el cuidado de hijos o hijas	43
7.c) Subvenciones destinadas a empresas para fomentar la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género, dentro de las actuaciones que se incluyen en el Plan Dike	47

8. Subvenciones de la Junta de Castilla y León: Programa de apoyo a las familias de Castilla y León y de fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	51
8.a) Subvenciones para ejercitar el derecho de reducción de jornada para el cuidado de hijos o familiares	51
8.b) Subvenciones destinadas a empresas que adopten medidas de flexibilización horaria, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León	56
9. Reducciones y deducciones estatales y autonómicas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)	59
9.a) Reducciones Estatales	59
9.b) Deducciones aplicables en la Comunidad Autónoma de Castilla y León	60
9.c) Incentivos fiscales contemplados en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y en el Impuesto sobre Sociedades	61

Actualizado en junio de 2011

INTRODUCCIÓN

La “guía de conciliación” que aquí presentamos pretende ser un instrumento que informe y a la vez sensibilice a la sociedad en general sobre los derechos, permisos, ayudas y medidas que existen actualmente en nuestra Comunidad relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, contribuyendo de este modo a avanzar en una mayor igualdad de oportunidades y a conseguir un reparto más equilibrado, entre hombres y mujeres, de las responsabilidades en la vida profesional y privada.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es, cada vez más, una necesidad y una meta a alcanzar por todos los integrantes de la sociedad (trabajadores/as, empresas, Administraciones públicas, agentes sociales, etc.) quienes deben estar cada día más concienciados de que su papel es fundamental para conseguirlo. **CONCILIAR ES MÁS FACIL ENTRE TODOS.**

Las medidas de conciliación que contempla la actual normativa laboral y fiscal, que aquí se recogen, no tienen como única destinataria a la mujer trabajadora, sino más bien a las **“personas trabajadoras”**, ya sean hombres o mujeres. Las responsabilidades familiares corresponden a ambos géneros, por lo que unos y otros podrán hacer uso, en su caso, de sus derechos laborales. Es más, un mayor ejercicio de estos derechos por parte de los trabajadores (hombres) contribuiría de manera notable a suprimir definitivamente prejuicios empresariales y sociales que obstaculizan la inserción y promoción profesional de la mujer en el mercado laboral.

Por otra parte, la empresa que acoja y colabore en la conciliación de la vida personal y laboral de sus trabajadores conseguirá que éstos identifiquen en gran medida su proyecto personal y profesional con el proyecto empresarial. Con ello obtendrá de sus trabajadores mayor implicación, más creatividad, más ilusión por el trabajo, más participación, mejor clima laboral y en definitiva más responsabilidad y compromiso.

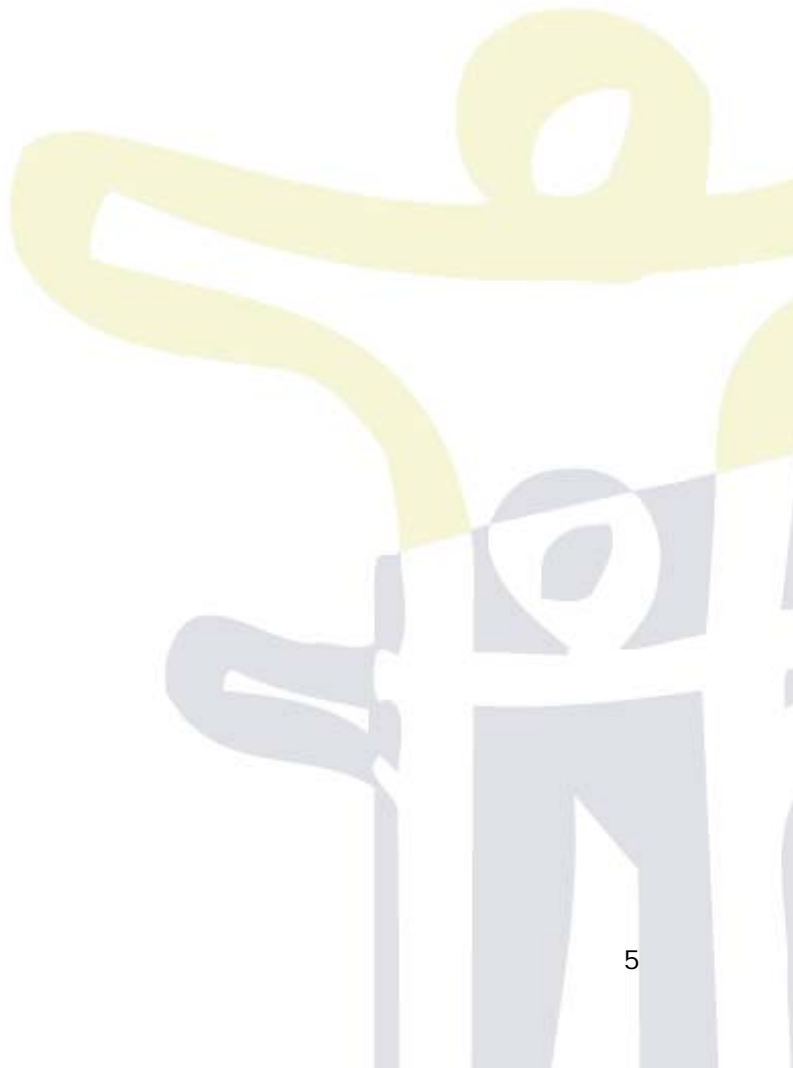
Los empresarios deben ser conscientes de que la introducción de medidas de conciliación en las empresas redonda directamente en un aumento de la productividad y de la competitividad.

Otro aspecto fundamental es el trabajo de los agentes sociales en la negociación colectiva a fin de conseguir un cambio en la mentalidad, tanto en los empresarios como en los trabajadores, e

introduciendo en los convenios colectivos más y mejores medidas de conciliación adecuadas a la realidad actual.

Asimismo las Administraciones públicas deben impulsar las políticas y la creación de los recursos necesarios que ayuden a conciliar vida personal, familiar y laboral dado que la conciliación va estrechamente ligada a la mejora de la inserción laboral y de la igualdad de oportunidades.

Este reto por avanzar en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es por tanto una garantía de mejora en el bienestar de las personas y un avance en el desarrollo económico y social de nuestra Comunidad.



A stylized graphic of a human figure. The upper part, including the head and arms, is rendered in a light yellow color. The lower part, including the torso and legs, is rendered in a light grey color. The figure is positioned on the left side of the page, with its arms raised and bent at the elbows.

BLOQUE A:

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ACTUAL.

1. PERMISOS RETRIBUIDOS

1.a) Por nacimiento, muerte, enfermedad o accidente u hospitalización de un familiar.

1.b) Por lactancia.

1.c) Para la atención materna y paterna del neonato mientras requiera hospitalización después del parto (modificación introducida en la Ley del Estatuto de los Trabajadores por la disposición adicional octava de la Ley 12/2001, de 9 de julio).

1.d) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

1.e) Otros permisos retribuidos.

1.f) Especial situación de la reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

¿Qué es el permiso de trabajo?

El permiso de trabajo consiste en el derecho a dejar de trabajar durante un período de tiempo. Este espacio de tiempo será mayor o menor dependiendo del tipo de permiso ante el que nos encontremos. En todos los permisos de trabajo que vamos a explicar el trabajador, sea hombre o mujer, sigue recibiendo todo su salario (permiso retribuido) o parte de éste.

En todo caso, hay que decir que para el disfrute de un permiso legalmente establecido son necesarios **dos requisitos**:

- **El previo aviso** (antelación razonable según las circunstancias) del trabajador al empresario.

La justificación (en el momento en que sea posible, con carácter previo o posterior al disfrute efectivo del permiso) del trabajador a su empresario.

Dándose éstos, el empresario no puede negarse a concederlo.

Cuando concurren determinadas circunstancias, la Ley concede a los trabajadores la posibilidad de ausentarse del trabajo, sin que ello implique una reducción de su salario: son los llamados “permisos retribuidos” o licencias. Los **permisos retribuidos** consisten, por tanto, en una interrupción de la prestación de servicios en los que, por diversos motivos, los trabajadores pueden ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y subsistencia tanto del alta en la Seguridad Social cuanto de la obligación de cotizar.¹

Junto a otros, su regulación básica se contiene en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores (ET). No obstante, mediante convenio colectivo o contrato individual pueden pactarse además otros supuestos distintos, como también previsiones específicas que mejoren o aclaren lo dispuesto en dicho artículo 37.

Vamos a explicar en este apartado los distintos permisos de trabajo retribuidos que pueden tener los trabajadores relacionados con la conciliación de su vida personal/familiar y laboral.

1.a) Por nacimiento, muerte, enfermedad o accidente u hospitalización de un familiar.

El trabajador tiene derecho a **dos días** de permiso retribuido en el caso de:

- Fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (es decir, padres, suegros, hijos, yernos/nueras, abuelos, hermanos, cuñados, nietos) además del cónyuge. En el caso en que el trabajador necesite realizar algún desplazamiento por cualquiera de estas causas el permiso se ampliará a **4 días**.

¹ Art. 69.1 Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento general sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.

1.b) Por lactancia.

¿En qué casos se puede pedir la reducción de jornada por lactancia o permiso por lactancia?

En los casos de lactancia de un hijo menor de nueve meses, entendiéndose por lactancia la alimentación del recién nacido.

¿Quién puede disfrutar de este permiso?

En principio este permiso se le reconoce a la madre trabajadora (por cuenta ajena) pero ésta se lo puede ceder voluntariamente al padre de tal manera que este permiso puedan **disfrutarlo indistintamente** el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. Si bien hay que decir que padre y madre no podrán disfrutarlo simultáneamente.

¿Cuánto tiempo dura esta reducción?

El trabajador (el padre o la madre) tendrá derecho a **una hora de ausencia del trabajo retribuida** por lactancia de un hijo menor de nueve meses, sea cual sea su jornada laboral (a tiempo completo o a tiempo parcial). La duración del permiso se incrementa proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Esta hora de ausencia **podrá disfrutarse de las siguientes formas:**

- a) *Una hora total de ausencia del trabajo.* Nada impide que dicha hora se sitúe al final de la jornada de mañana o al principio de la jornada de tarde cuando el horario del trabajador sea partido.
- b) *En dos ausencias de una hora en total.* No se exige que sean exactamente dos mitades, es decir dos medias horas. Ahora bien, la suma de las dos ausencias deberá ser una hora.
- c) *Reducción en media hora de su jornada laboral,* es decir retrasar en media hora la entrada al trabajo o adelantar en media hora la hora de salida.
- d) *O acumularlo 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.

Es **el trabajador** quién **decidirá el horario y la duración de este permiso**, si bien deberá avisar a su empleador 15 días antes de reincorporarse a su jornada de trabajo habitual.

1.c) Para la atención materna y paterna del neonato mientras requiera hospitalización después del parto.

¿En qué casos se puede pedir este permiso?

En el caso de que el/la hijo/a tras el parto, por cualquier causa, necesite permanecer hospitalizado.

¿Quién puede disfrutar de este permiso?

Tanto el padre como la madre sin necesidad de que ambos sean trabajadores por cuenta ajena, es decir que aunque uno de ellos no trabaje el otro progenitor podrá solicitar y disfrutar de este permiso.

¿Cuánto tiempo dura este permiso?

Este permiso es de **una hora** de ausencia del trabajo **durante todo el tiempo que el neonato permanezca hospitalizado. En este caso no se permite fraccionar esta hora.**

Al igual que en el caso de permiso por lactancia será el trabajador quién decidirá el horario de este permiso dentro de su jornada laboral y deberá avisar a su empleador 15 días antes de reincorporarse a su jornada habitual.

Hay que decir que teniendo en cuenta que el descanso por maternidad en nuestro país es de 16 semanas (de las cuales las 6 primeras tras el parto son de descanso obligatorio para la madre) pueden darse dos casos:

1. Que la madre una vez disfrutadas las seis semanas de descanso obligatorio tras el parto, interrumpa el descanso o baja por maternidad por la hospitalización del neonato.

Una vez que el neonato sea dado de alta la madre continua su tiempo de descanso o baja maternal, es decir diez semanas.

2. Que la madre haya comenzado a disfrutar de la baja maternal antes del parto, en este caso la madre podrá interrumpir la baja maternal durante el periodo que su hijo permanezca hospitalizado tras el parto, una vez dado de alta el neonato sólo podrá disfrutar del tiempo que le reste hasta cumplir esas las 16 semanas.

1.d) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

¿En qué casos se puede pedir este permiso?

Este permiso puede pedirse para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

¿Quién puede disfrutar de este permiso?

La trabajadora embarazada.

¿Cuánto tiempo dura este permiso?

Por el tiempo indispensable o necesario para acudir a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, entendiéndose por estos los ligados a las comprobaciones necesarias acerca de la salud de la madre y del feto durante el embarazo.

La trabajadora podrá hacer uso del permiso tanto antes de iniciar su jornada de trabajo (para, en su caso, reincorporarse a ella posteriormente), como una vez iniciada esta.

1.e) Otros permisos retribuidos.

Además de los permisos retribuidos que hemos visto hasta ahora, **el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores** recoge otros supuestos en los que el trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración como son los siguientes:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.

Para que se pueda reconocer el derecho a este permiso remunerado, es imprescindible que se trate de matrimonios reconocidos legalmente, ya sea civil o religioso, quedando excluidas por tanto, las uniones de hecho, salvo que se hayan equiparado por Convenio Colectivo o contrato individual.

- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Debemos recordar que todos estos permisos retribuidos se refieren al mínimo establecido por la legislación española y que por supuesto son mejorables en la negociación colectiva o en el contrato individual.

1.f) Especial situación de la reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Se trata de un permiso no estrictamente retribuido (salvo para funcionarios), pero el trabajador puede compensar los gastos a través de una prestación económica.

¿En qué casos se puede pedir este permiso?

En supuestos en que el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.

¿Quién puede disfrutar de este permiso?

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, con la disminución proporcional del salario.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

¿Cuánto tiempo dura este permiso?

El tiempo que dure la hospitalización y tratamiento continuado, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Prestación económica

Se reconocerá una prestación económica a los progenitores (a cargo de la Seguridad Social), en aquellos casos en que ambos trabajen, 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 prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 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.

Cuando concurren en ambos progenitores las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

2. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

2.a) Reducción de jornada para la atención materna y paterna del neonato mientras precise hospitalización después del parto.

2.b) Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares.

2.c) Reducción de jornada como víctima de violencia de género.

Los permisos no retribuidos consisten básicamente en una reducción de la jornada laboral del trabajador que conlleva consigo una reducción de su retribución en la misma proporción (salvo pacto en contrario que mejore estas condiciones).

Por reducción de jornada se entiende retrasar la hora de inicio de la jornada de trabajo o adelantar la hora de finalización de la misma.

En general la reducción de la jornada laboral será como mínimo 1/8 de la jornada habitual que viniese realizando el trabajador y como máximo la mitad de la misma.

La regulación básica de estas reducciones de jornada o permisos no retribuidos se recoge en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

2.a) Reducción de jornada para la atención materna y paterna del neonato mientras precise hospitalización después del parto.

¿En qué casos se puede pedir esta reducción de jornada?

En los casos en los que se produzca el nacimiento prematuro de un hijo o que por cualquier otra causa deba permanecer hospitalizado tras el parto.

¿Quién puede solicitar esta reducción de jornada?

Tanto la madre como el padre, en el caso de que ambos trabajen.

En el caso de que uno de ellos no trabaje, el otro progenitor tendrá derecho a disfrutar de esta reducción de jornada si así lo desea.

Por tanto esta reducción de la jornada es un derecho individual de los trabajadores (hombres y mujeres), es decir que ambos progenitores, o sólo uno de ellos, pueden solicitarlo y disfrutarlo a la vez si así lo desean; si bien hay que decir que en el caso de que el padre y la madre trabajen en la misma empresa el empresario podrá limitar el disfrute simultáneo del mismo por razones justificadas de buen funcionamiento de la empresa.

¿Cuánto tiempo dura esta reducción de jornada?

El trabajador podrá reducir su jornada laboral hasta 2 horas, con la reducción proporcional en su salario.

Corresponderá también al trabajador elegir el horario y la duración de esta reducción de jornada, debiendo preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en la que se reincorporará a su jornada habitual.

2.b) Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares.

¿En qué casos se puede pedir esta reducción de jornada?

Esta reducción de jornada podrá solicitarse en los siguientes casos:

- cuando el trabajador tenga a su cuidado directo, por razones de guarda legal, algún **menor de 8 años** o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, es decir que no trabaje.
- cuando el trabajador precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Los familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad son: padres, suegros, hijos, yernos/nueras, abuelos, hermanos, cuñados/as, nietos, además del cónyuge, abuelos del cónyuge, cónyuges del los nietos.

¿Quién puede solicitar esta reducción de jornada?

Esta reducción de jornada es un derecho individual de los trabajadores, es decir que la pueden solicitar tanto el hombre como la mujer trabajadora que se encuentren en cualquiera de las situaciones descritas en el apartado anterior.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

¿Cuánto tiempo dura esta reducción de jornada?

La reducción de jornada en estos casos deberá ser como **mínimo de 1/8** de la jornada habitual realizada por el trabajador y como **máximo de la mitad de la misma**.

Esta reducción de la jornada laboral implica como ya hemos señalado anteriormente, la reducción en la misma proporción de la retribución del trabajador.

Será el trabajador el que establezca el horario en el que va a reducir su jornada y el periodo en el que va a disfrutar de dicha reducción, si bien como en otros casos deberá preavisar al empresario con 15 días la fecha en que se reincorporará a su jornada habitual.

2.c) Reducción de jornada como víctima de violencia de género.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, reconoce a la trabajadora que es víctima de violencia de género el derecho a reducir su jornada de trabajo con la correspondiente reducción proporcional de su salario.

¿Quién puede solicitar esta reducción de jornada?

Las titulares del derecho únicamente son aquellas mujeres que hayan sufrido violencia de género en las condiciones del artículo 1 de la Ley 1/2004, es decir, el maltrato debe proceder de un hombre con el que haya mantenido una relación sentimental, aún sin convivencia. Es imprescindible acreditar la situación de violencia de género, bien mediante la sentencia por la que se condene al agresor, la orden de protección o, excepcionalmente y hasta tanto se dicte la orden de protección, mediante informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la mujer es víctima de violencia de género.

¿Cuánto tiempo dura esta reducción de jornada?

Conforme al artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores el momento a partir del cuál puede concretarse el disfrute del permiso se establecerá en el convenio colectivo, acuerdos de empresa, o en el acuerdo entre la propia trabajadora afectada y la empresa.

Será la trabajadora quién decida en qué momento de su jornada laboral va aplicar la reducción y el periodo de tiempo durante el que va a disfrutar de la misma, conforme a las reglas previstas en el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. Como con el resto de permisos y reducciones también estos términos pueden ser mejorados por convenio colectivo, acuerdos de empresa, o el acuerdo entre la propia trabajadora afectada y la empresa.

3. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

- 3.a) Suspensión del contrato por maternidad/paternidad.***
- 3.b) Suspensión del contrato por adopción o acogimiento.***
- 3.c) Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.***
- 3.d) Suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia.***
- 3.e) Suspensión del contrato por ser víctima de violencia de género.***

La suspensión del contrato de trabajo supone la interrupción temporal de la prestación laboral sin que por ello se extinga el contrato entre la empresa y el trabajador; conlleva el cese temporal de las principales obligaciones de las partes: trabajar (el trabajador) y remunerar el trabajo (el empresario). No obstante determinadas suspensiones conllevan prestación de la Seguridad Social según se indicará.

El contrato de trabajo puede suspenderse por distintas causas, las cuales aparecen recogidas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores. De éstas sólo algunas están relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral, en concreto las causas a las que hace referencia el apartado 1.d y 1.n del citado artículo 45, es decir la suspensión del contrato debida a la maternidad/paternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento de un menor de seis años y la suspensión por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, respectivamente.

Una vez que desaparezcan las causas de suspensión del contrato, el trabajador deberá solicitar la readmisión en el plazo que establezca la ley o el convenio colectivo o su relación contractual. La reincorporación del trabajador deberá hacerse en los mismos términos en que venía desarrollándose la actividad laboral antes de la suspensión. El empresario no puede negarse a la readmisión del trabajador.

3.a) Suspensión del contrato por maternidad/paternidad.

La suspensión del contrato por maternidad es lo que se conoce también comúnmente como por baja por maternidad o permiso por maternidad. Esta causa de suspensión del contrato hace referencia únicamente a la maternidad natural, y protege tanto el momento inmediatamente anterior al parto, como el momento del parto y el tiempo posterior al parto.

La finalidad de esta suspensión es doble, por un lado proteger la situación en la que se puede encontrar la mujer embarazada y por otro permitir a los padres la relación con el recién nacido.

Durante este periodo de suspensión del contrato por maternidad/paternidad la madre y/o el padre trabajadores tienen derecho a recibir de la Seguridad Social una prestación económica del 100% de su base reguladora de incapacidad temporal por contingencias comunes, siempre que hayan cotizado un periodo mínimo que pasamos a describir a continuación:

- a) Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto no se exigirá periodo mínimo de cotización a la Seguridad Social.
- b) Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años en la fecha del parto, el periodo mínimo de cotización exigido será de 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.
- c) Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto, el periodo mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

La nueva Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE, viernes 23 de marzo 2007), reconoce un subsidio no contributivo de maternidad (en los casos de parto) a todas las madres trabajadoras por cuenta ajena, que no puedan disfrutar del permiso por maternidad por no tener el periodo de cotización mínimo requerido. La duración de esta prestación o subsidio no contributivo será de 42 días naturales (las 6 primeras semanas a partir del parto de descanso obligatorio para la madre) y la cuantía de esta prestación será el 100% del IPREM mensual. Para este año 2011 el IPREM es de 532,51 € el mes, 17,75€ al día. Conforme a lo establecido en el artículo 133 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social se establece un incremento de la cuantía de la prestación en 14 días naturales en los casos de nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, o en una familia monoparental o en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65 %.

El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren los o más circunstancias señaladas. Se entenderá por familia monoparental la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia. Asimismo, se entenderá que existe parto múltiple cuando el número de nacidos sea igual o superior dos.

¿En qué casos se puede pedir esta suspensión del contrato o baja por maternidad?

En los casos de maternidad biológica.

¿Quién puede solicitar la baja por maternidad/paternidad?

La madre y/o el padre siempre que los dos trabajen.

La suspensión del contrato por maternidad/paternidad es un derecho que se reconoce tanto al padre como a la madre, si bien hay que decir que es la madre trabajadora la titular originaria de este derecho y por ello el padre podrá disfrutar este derecho sólo en el caso de que se lo ceda la madre o en el caso de que ésta fallezca.

Para que el padre pueda disfrutar de este derecho se tienen que dar los siguientes requisitos:

1. Voluntad de la madre de cederle el permiso y reincorporarse al trabajo,
2. Que esa reincorporación al trabajo no suponga un riesgo para la salud de la madre,
3. Que los dos progenitores, padre y madre, sean trabajadores por cuenta ajena.

¿Cuánto tiempo dura la suspensión del contrato por maternidad/paternidad?

La duración del periodo de descanso por maternidad en el cual se suspende el contrato de trabajo, es de 16 semanas ininterrumpidas, y dos más por cada hijo en caso de parto múltiple. Esta duración es susceptible de mejora por convenio colectivo o en la relación contractual individual.

Hay que decir que la ley establece que de esas 16 semanas, las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto son de **descanso obligatorio para la madre**. El resto, es decir las otras diez, podrán disfrutarse antes o después del parto pero siempre de forma ininterrumpida. La madre podrá ceder estas diez semanas o parte de ellas al padre o bien disfrutarlas de manera simultánea con éste (correspondiendo entonces cinco semanas).

El descanso por maternidad también puede disfrutarse a tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa.

El descanso maternidad/paternidad es independiente del disfrute de las vacaciones.

Personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.

En el supuesto de trabajadores por cuenta propia o autónomos, los periodos durante los que se tendrá derecho a percibir los subsidios por maternidad y por paternidad serán coincidentes, en lo relativo a su duración y distribución, con los periodos de descanso laboral establecido para los trabajadores por cuenta ajena, pudiendo dar comienzo el abono del subsidio por paternidad a partir del momento del nacimiento del hijo. Los trabajadores por cuenta propia podrán igualmente, percibir el subsidio por maternidad y por paternidad en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

Vacaciones

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introduce una reforma en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo que las vacaciones se podrán disfrutar en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan, si coinciden con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o con el descanso por maternidad.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres introduce como novedad importante **la suspensión del contrato por paternidad**, de tal forma que en los supuestos del artículo 45.1.d) del E.T, (nacimiento, adopción o acogimiento) el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante **trece días ininterrumpidos** ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del E.T. La suspensión del contrato podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

La suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de **20 días** en los supuestos que el nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

***A partir del 1 de enero de 2012 la suspensión del contrato por paternidad será de CUATRO SEMANAS ININTERRUMPIDAS ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo** (Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. BOE nº 242 de 7 -10-09 y Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011).

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

3.b) Suspensión del contrato por adopción o acogimiento (o permiso por adopción o acogimiento).

La finalidad de esta suspensión del contrato es permitir el contacto entre el menor y su nueva familia.

Al igual que en el caso de suspensión de contrato por maternidad/paternidad, en este supuesto de suspensión la madre y/o el padre trabajadores tienen derecho a recibir de la Seguridad Social una prestación económica del 100% de su base reguladora de incapacidad temporal por contingencias comunes, siempre que se cumplan los requisitos en cuanto a los periodos de cotización a la Seguridad Social ya vistos en el apartado anterior.

¿En qué casos se puede pedir esta suspensión del contrato?

Como su propio nombre indica podrá solicitarse esta suspensión en los casos de adopción o acogimiento, entendiéndose incluidos los siguientes supuestos:

- La adopción.
- El acogimiento familiar, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, siempre que en este último caso no sea inferior a un año.
- La adopción y el acogimiento internacional.

El Estatuto de los Trabajadores establece que la edad del menor acogido o adoptado para que sea causa de suspensión del contrato tiene que ser no superior a seis años.

También se podrá solicitar la suspensión del contrato en el caso de adopción o acogimiento de menores edad que sean mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias personales o que por venir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

¿Quién puede solicitar esta suspensión del contrato?

Puede solicitarlo el trabajador que adopte o acoja a un menor, es decir tanto el padre como la madre. En el caso que el padre y madre trabajen, podrán solicitarlo tanto uno como otro y lo distribuirán en la forma que ellos determinen, pudiendo también disfrutar del permiso de forma simultánea.

¿Cuánto tiempo dura la suspensión del contrato por adopción o acogimiento?

La suspensión del contrato por adopción o acogimiento tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables a dos más por cada menor en caso de adopción o acogimiento múltiple.

Si el padre y la madre trabajan, pueden repartirse el tiempo de descanso para disfrutarlo al mismo tiempo o uno detrás de otro siempre que sean periodos de tiempo sin interrupción y que no sobrepasen las 16 semanas o las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple.

También es posible el disfrute de esta suspensión a tiempo parcial previo acuerdo con el empresario.

El período de suspensión del contrato empezará a contar a elección del trabajador:

- bien a partir de de la decisión administrativa o judicial de acogimiento
- bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En los casos de adopción internacional que exija el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, el disfrute de la suspensión del contrato podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de las fechas indicadas en el párrafo anterior.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas y en el caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

■ Téngase en cuenta lo visto anteriormente respecto a la suspensión del contrato por paternidad durante 13 días ininterrumpidos.

3.c) Suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

La finalidad de esta suspensión del contrato es proteger la salud de la trabajadora embarazada y del feto.

En los casos de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, la trabajadora tendrá derecho a percibir una prestación de la Seguridad Social equivalente al 100% de su base reguladora. A estos efectos la base reguladora será la equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

¿En qué casos se puede pedir esta suspensión del contrato?

La suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante del embarazo tiene lugar cuando el puesto de trabajo es susceptible de generar riesgos para la trabajadora o para el feto, las condiciones de trabajo no pueden adaptarse a la trabajadora embarazada y además tampoco es posible cambiarla de puesto de trabajo.

¿Quién puede solicitar esta suspensión del contrato?

Sólo podrá solicitar esta suspensión del contrato la trabajadora embarazada.

¿Cuánto tiempo dura la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo?

La duración de este período de suspensión del contrato durará hasta que exista riesgo para la trabajadora embarazada y/o para el feto, ó bien hasta cuando se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica ó hasta cuando surja en la empresa un puesto que pueda ocupar la trabajadora sin riesgo para su salud o la del feto.

3.d) Suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia.

La finalidad de esta suspensión del contrato es proteger la salud de la trabajadora durante la lactancia natural.

Durante la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural la trabajadora tendrá derecho a percibir una prestación en los mismos términos y condiciones que en el caso de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, es decir del 100% de la base reguladora que tenga establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

Para percibir esta prestación será necesario que la madre trabajadora cumpla los mismos términos y condiciones establecidas para percibir la prestación económica en el caso de suspensión por riesgo durante el embarazo.

¿En qué casos se puede pedir esta suspensión del contrato?

La suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural tiene lugar cuando debiendo la trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación actual (periodo de lactancia natural), dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible.

¿Quién puede solicitar esta suspensión del contrato?

Las madres trabajadoras cuyos puestos de trabajo supongan un riesgo para la lactancia natural.

¿Cuánto tiempo dura la suspensión del contrato?

La duración de este período de suspensión de trabajo durará como máximo hasta el que el hijo/a tenga 9 meses.

3.e) Suspensión del contrato por razón de violencia de género.

En el caso de que la trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo tendrá derecho a solicitar una suspensión de su contrato de trabajo.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión; en este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, hasta un máximo de dieciocho meses.

Este tiempo de suspensión se considerará período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social y de desempleo. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo, se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

4. EXCEDENCIAS

4.a) Excedencia por cuidado de hijos biológicos, adoptados y/o acogidos.

4.b) Excedencia por cuidado de otros familiares.

¿Qué es la excedencia?

La excedencia es el permiso al que tiene derecho el trabajador durante un periodo de tiempo pero **sin derecho a seguir percibiendo el salario** que venía cobrando.

Con carácter general el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 46.2, establece que el trabajador con al menos una antigüedad de un año en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en situación **de excedencia voluntaria** por un plazo **de entre 4 meses y 5 años**.

Las **excedencias por cuidado de hijos y de familiares**, son excedencias voluntarias. Es decir que se trata de una situación de suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador. Su regulación básica se encuentra en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y sus características se detallan a continuación.

4.a) Excedencia por cuidado de hijos biológicos, adoptados y/o acogidos.

¿En qué casos se puede pedir la excedencia por cuidado de hijos?

El trabajador puede solicitar este permiso de trabajo para el cuidado de cada hijo biológico, adoptado o en los supuestos de acogimiento (permanente o preadoptivo).

¿Quién puede solicitar esta excedencia?

El derecho disfrutar de esta excedencia es un derecho individual y voluntario de los trabajadores, hombres y mujeres, es decir que lo puede solicitar tanto el padre como la madre.

No obstante hay que decir que si el padre y la madre trabajasen en la misma empresa y ambos solicitasen a la vez la excedencia para el cuidado del mismo hijo, el empresario podría limitar el disfrute simultáneo de la excedencia por razones justificadas de buen funcionamiento de la empresa.

En caso de que el padre y madre trabajasen en empresas distintas, ambos podrían pedir la excedencia para el cuidado del mismo hijo de forma simultánea.

¿Cuánto tiempo dura la excedencia por cuidado de hijos?

La excedencia por cuidado de hijos tiene una duración **máxima de 3 años** a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, desde la fecha de la resolución judicial o administrativa en el caso de hijos adoptados o menores en acogimiento. No se fija un período de duración mínimo para esta excedencia.

¿Qué derechos tiene el trabajador en situación de excedencia?

- El periodo de tiempo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia se tendrá en cuenta a la hora de considerar la antigüedad del trabajador en la empresa.
- El trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional a los que deberá convocarle su empleador, especialmente con ocasión de su reincorporación al trabajo.
- El trabajador tiene derecho a que se le reserve su puesto de trabajo durante el primer año de excedencia. Transcurrido ese año, se le reserva al trabajador un puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional o categoría equivalente. En el caso de que se trate de familias numerosas, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.
- El primer año de excedencia por cuidado de hijo (o 15 o 18 meses, si se trata de familias numerosas) se considera como tiempo cotizado a la Seguridad Social, es decir que se va a tener en cuenta ese periodo cuando tenga que acceder a alguna prestación de la Seguridad Social, excepto cuando se trate de la prestación por incapacidad temporal.

4.b) Excedencia por cuidado de otros familiares.

¿En qué casos se puede pedir la excedencia por cuidado de familiares?

El trabajador podrá solicitar esta excedencia para atender al cuidado de un familiar, que por razones de edad, accidente grave, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y siempre y cuando éste no trabaje.

Aquí al hablar de familiar, el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, establece que se podrá solicitar esta excedencia para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

¿Quién puede solicitar esta excedencia?

Del mismo modo que ocurre con la excedencia por cuidado de hijos, esta excedencia por cuidado de familiares es un derecho individual de cada trabajador, de tal manera que si varios trabajadores tuviesen derecho a esta excedencia por el mismo sujeto causante o familiar, en principio podrían disfrutarla de manera simultánea.

Si bien hay que decir que si varios trabajadores de una misma empresa, solicitan esta excedencia por el mismo familiar, el empresario podrá limitar el disfrute simultáneo de la misma por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

¿Cuánto tiempo dura la excedencia por cuidado de familiares?

La **duración máxima** de la excedencia por cuidado de familiares es de **dos años**, salvo que por convenio colectivo o por contrato individual se amplíe esta duración. Al igual que en la excedencia por cuidado de hijos no se fija una duración mínima de la misma, y si el trabajador optara en principio por solicitarla por un periodo inferior al año siempre estará en su derecho de prorrogarla hasta el tiempo máximo. Y puede disfrutarse también de forma fraccionada, es decir en distintos periodos.

¿Qué derechos tiene el trabajador en situación de excedencia por cuidado de familiares?

El trabajador tiene derecho:

- Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- A asistir a cursos de formación profesional a los que deberá convocarle su empleador, especialmente cuando vaya a volver a incorporarse a su trabajo.
- Además el tiempo durante el que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares computará a la hora de calcular la antigüedad del trabajador en la empresa y se considerará como periodo efectivamente cotizado a la Seguridad Social, es decir que se va a tener en cuenta ese tiempo cuando tenga que acceder a alguna prestación de la Seguridad Social, excepto cuando se trate de la prestación por incapacidad temporal.

5. LEGISLACIÓN

Normativa Europea:

- √ Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al acuerdo marco sobre permiso parental concluido por la UNICE, el CEEP y la CES. DOUE de 19 de junio de 1996.
- √ Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia (Décima directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la directiva 89/391/CEE).DOCE de 28 de noviembre de 1992.

Normativa estatal:

- √ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (Con las modificaciones correspondientes).
- √ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras.
- √ Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- √ Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- √ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- √ Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- √ Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las Prestaciones Económicas del Sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo. Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social.
- √ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- √ Real decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (Reforma laboral).
- √ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, disposición adicional décimo primera.

- √ Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo.
- √ Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- √ Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.
- √ Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011.
- √ Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

Normativa de la Comunidad de Castilla y León:

- √ Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León.
- √ Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León, modificada por Ley 19/2010, de 22 de diciembre, de Medidas Financieras y de Creación del Ente Público Agencia de Innovación y Financiación Empresarial de Castilla y León.
- √ Acuerdo 124/2008, de 20 de noviembre, de la Junta de Castilla y León, la II Estrategia de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, 2008-2011.

A stylized graphic of a human figure in shades of yellow and grey, positioned on the right side of the page. The figure has its arms raised, with the right arm bent at the elbow and the hand near the head, and the left arm bent at the elbow and the hand near the chest. The figure is composed of thick, rounded lines.

BLOQUE B:

AYUDAS Y SUBVENCIONES RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL/ FAMILIAR Y LABORAL.

6. BONIFICACIONES Y REDUCCIONES EN LAS COTIZACIONES EMPRESARIALES A LA SEGURIDAD SOCIAL.

Existen una serie de bonificaciones o reducciones en las cuotas o cotizaciones empresariales a la Seguridad Social en la contratación de trabajadores dirigidas a mejorar la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal/familiar y laboral:

6.a). Bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social para fomentar la contratación indefinida.

Real Decreto Ley 5/2006 de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. (Reforma Laboral) (BOE de 14 de junio de 2006).

Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos generales del estado para el año 2011.

La **contratación indefinida** a tiempo completo o parcial de determinados colectivos tendrá la siguiente bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social:

Colectivo	Cuantía de la bonificación	Duración
Hombres de 16 a 30 años inscritos en la oficina de empleo	800 € al año (66,67 €/mes)	3 años
Mujeres de 16 a 30 años inscritas en la oficina de empleo	1.000 € al año (83,33 €/mes)	

Colectivo	Cuantía de la bonificación	Duración
Hombres mayores de 45 años inscritos en oficinas de empleo al menos 12 meses Mujeres mayores de 45 años inscritas en oficinas de empleo al menos 12 meses	1.200 € al año (100 €/mes) 1.400 € al año (116,67 €/mes)	3 años
Víctimas de violencia doméstica	850 € al año (70,83 €/mes)	4 años
Trabajadores que tengan la condición acreditada de víctima de violencia de género en los términos de la Ley Orgánica 1/2004.	1.500 € al año (125 €/mes)	4 años
Discapacitados con grado de discapacidad igual o superior al 33 % o declarados incapacitados permanentes	En función de la edad, sexo y discapacidad, desde 4.500 € hasta 6.300 € al año	Todo el contrato
Transformación en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.	Hombres 500 € Mujeres 700 €	3 años

Otras bonificaciones:

<i>Colectivo</i>	<i>Cuantía de la bonificación</i>	<i>Duración</i>
Mujeres con contrato indefinido que hayan suspendido su contrato por maternidad y que se reincorporen al trabajo en los 3 años siguientes a la fecha de inicio del permiso por maternidad. * misma bonificación si la mujer contratada temporal a reincorporarse el contrato se transforma en indefinido	1200 € al año (100 €/mes)	4 años desde la reincorporación de la mujer al trabajo

6.b) Bonificaciones en la contratación de trabajadores interinos para sustituir a trabajadores en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares y en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, maternidad o adopción.

Disposición adicional decimocuarta del Estatuto de los Trabajadores (fue modificada por el artículo 17 de la ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras).

Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos generales del estado para el año 2011.

Los empleadores que celebren contratos de interinidad para sustituir a trabajadores que estén en situación de excedencia por cuidado de hijos o excedencia por cuidado de familiares, tendrán derecho a **una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes** en las cuantías que se especifican a continuación, **cuando dichos contratos se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, que lleven más de un año como perceptores:**

<i>Colectivo</i>	<i>Cuantía de la bonificación</i>	<i>Duración</i>
Desempleados contratados para sustituir trabajadores en excedencia por cuidado de familiares.	<p>95% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.</p> <p>60% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.</p> <p>50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.</p>	<p>El primer año de excedencia de trabajador al que se sustituye.</p> <p>El segundo año de excedencia de trabajador al que se sustituye.</p> <p>El tercer año de excedencia de trabajador al que se sustituye.</p>

Artículo 1 del Real Decreto-ley 11/1998 de 4 de septiembre (fue modificado por el art. 18 de la ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras).

Los empleadores que celebren contratos de interinidad con desempleados para sustituir a trabajadores que estén en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o por maternidad, adopción o acogimiento tendrán derecho a **una bonificación del 100% en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social durante todo el tiempo que dure la suspensión del contrato.**

<i>Colectivo</i>	<i>Cuantía de la bonificación</i>	<i>Duración</i>
Por descanso maternidad embarazo, riesgo lactancia etc.	100% en las cuotas empresariales por todas las contingencias a la Seguridad Social.	Todo el tiempo que dure la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.
Desempleados contratados para sustituir trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de las sociedades cooperativas en situación de suspensión de contrato por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante embarazo o en lactancia.	100% de la cuota de la Seguridad Social correspondiente a la base mínima del Régimen especial de trabajadores por cuenta propia empresariales a la Seguridad Social.	Todo el tiempo que dure la suspensión del contrato (o descanso) por maternidad, adopción o acogimiento.
Discapacitados que sustituyan a otros discapacitados en situación de IT	50 % de la cuota empresarial por contingencia comunes a la Seguridad Social.	Todo el período

6.c) Bonificaciones en la contratación de trabajadores interinos para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo.

Art.21.3. de la Ley Orgánica de 28 de diciembre sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos generales del estado para el año 2011.

Colectivo	Cuantía de la bonificación	Duración
Trabajadores contratados para sustituir trabajadoras víctimas de violencia de género.	100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes.	Todo el periodo que dure la suspensión del contrato.

7. SUBVENCIONES DE LA JUNTA DE CASTILLA Y INCLUIDAS EN EL PLAN REGIONAL DE EMPLEO 2011

7.a) Subvenciones dirigidas a fomentar la contratación, en régimen de interinidad, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar en la Comunidad de Castilla y León.

RESOLUCIÓN de 21 de marzo de 2011, del Servicio Público de Empleo de Castilla y León, por la que se convocan subvenciones dirigidas a fomentar la contratación, en régimen de interinidad, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar en la Comunidad de Castilla y León, para el año 2011 (B.O.C y L n° 67 de 23 de marzo de 2011).

ORDEN EYE/217/2011, de 3 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones dirigidas a fomentar la contratación, en régimen de interinidad, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar en la Comunidad de Castilla y León (B.O.C y L n° 48 de 10 de marzo de 2011).

Objeto:

Fomentar la contratación de personas desempleadas, para sustituir a trabajadores que prestan servicios en centros de trabajo de Castilla y León, que se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:

- **Reducción de jornada laboral o excedencia por cuidado de hijo o familiar**, en los supuestos establecidos en los Art. 37.5 y 46.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Suspensión del contrato de trabajo** por situación de riesgo durante el **embarazo**, riesgo durante la **lactancia** natural de un menor de nueve meses, **maternidad, paternidad, adopción o acogimiento** tanto preadoptivo como permanente o simple.

La concesión de estas subvenciones estará supeditada en todo caso a la *existencia de disponibilidades presupuestarias* que, para este fin, se habilitan en cada ejercicio, otorgándose por orden de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para su tramitación, desde que el expediente esté completo y en función del cumplimiento de los requisitos exigidos en la presente orden y en la convocatoria de subvenciones correspondiente.

¿Quién lo puede solicitar?

Personas físicas o jurídicas, Comunidades de bienes y Sociedades Civiles, que contraten personas desempleadas para sustituir a trabajadores por cuenta ajena en los supuestos previstos en la convocatoria.

No podrán beneficiarse de estas subvenciones las Administraciones Públicas ni las empresas públicas.

Los contratos de interinidad se FORMALIZARÁN con personas desempleadas e inscritas en el Servicio Público de Empleo en la fecha de inicio del contrato.

¿Qué requisitos debo cumplir?

1.– El contrato de sustitución deberá estar motivado por alguna de las situaciones indicadas:

- Reducción de jornada laboral o excedencia por cuidado de hijo o familiar, en los supuestos establecidos en los Art. 37.5 y 46.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Suspensión del contrato de trabajo por situación de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento tanto pre-adoptivo como permanente o simple.

2.– La modalidad de contrato a realizar será la de interinidad, pudiéndose concertar a jornada completa o parcial, siempre que la parcialidad sea igual o superior al 50% y cubra el porcentaje de jornada que tenía el trabajador sustituido.

3.– No serán subvencionables las contrataciones formalizadas con el cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado inclusive, del empresario individual, de alguno de los miembros de la comunidad de bienes o sociedad civil, o de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración, gobierno o representación. Tampoco las relaciones contractuales que se formalicen con los socios de sociedades o con alguno de los miembros de la comunidad de bienes o sociedad civil solicitante.

4.– No se subvencionarán las contrataciones formalizadas al amparo de una relación laboral de carácter especial de las previstas en el artículo 2.1 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

5.– Se admite que un mismo destinatario de la contratación sustituya a más de un trabajador, que varios destinatarios sustituyan a un único trabajador o que varios destinatarios sustituyan a varios trabajadores.

6.– En la misma convocatoria no se concederá más de una subvención por el mismo trabajador sustituido.

7.– El período de contratación ha de tener una duración mínima de 90 días en un período computable máximo de 270 días a contar desde la fecha de inicio del primer contrato de interinidad, de acuerdo con las siguientes reglas:

- o Si, con uno o varios trabajadores contratados se sustituye a otro u otros trabajadores se entenderá cumplido el periodo mínimo de contrato si la suma de todos los efectuados iguala o supera los 90 días en el mencionado periodo computable máximo de 270 días, aun cuando, entre dichos contratos se hubieran producido periodos en los que el trabajador interino no hubiera prestado servicios en la empresa o los hubiera prestado mediante otro tipo de contrato distinto al de interinidad.
- o El período de contratación que se tendrá en cuenta será el acumulado hasta la fecha en que se presenta la solicitud, aunque el contrato tuviera una vigencia superior.

8.– El contrato de trabajo se formalizará por escrito y se deberá cumplir el trámite de comunicación a la Oficina de Empleo.

Cuantía:

El importe de la subvención por cada período de contratación subvencionable será de:

a) 1.000 euros para contrataciones con una duración igual o superior a 90 días e inferior a 180 días.

b) 1.500 euros para contrataciones con una duración igual o superior a 180 días.

Estos importes se incrementarán en 500 € si al menos una de las contrataciones subvencionadas se formaliza con alguno de los destinatarios siguientes:

- Desempleado de larga duración, entendiéndose como tal, aquél que lleve más de 12 meses ininterrumpidos inscrito como desempleado
- Joven menor de 30 años
- Mujer

Las cuantías se reducirán proporcionalmente en función del porcentaje de jornada que se contrate cuando los contratos se formalicen a tiempo parcial.

¿Qué plazo tengo para solicitarlo?

Desde el 24 de marzo de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2011

Más detalles:

El periodo de presentación de las solicitudes se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2011, de acuerdo con los siguientes plazos:

- Si el periodo subvencionable de 90 o 180 días se completa en fecha posterior al 31 de diciembre de 2010 y anterior al 24 de marzo 2011, el plazo de presentación de las solicitudes es de 2 MESES a partir del 24 de marzo 2011.
- Si el periodo subvencionable de 90 o 180 días se completa a partir del 24 de marzo y los contratos tenidos en cuenta no han sido objeto de solicitud de subvención en ninguna otra convocatoria de ejercicios anteriores, el plazo de presentación de solicitudes es de 2 MESES desde la fecha en que el contrato o suma de contratos cumpla el citado periodo de contratación.

COMPATIBILIDAD

Estas Ayudas serán INCOMPATIBLES con cualesquiera otras subvenciones para la misma finalidad otorgadas por las Administraciones públicas o por entes públicos o privados, nacionales o internacionales.

Se excluyen de esta incompatibilidad las subvenciones convocadas por la Junta de Castilla y León dentro de las actuaciones que se incluyen en el Plan Dike.

7.b) Subvenciones dirigidas a padres y/o madres de Castilla y León para el apoyo del ejercicio del derecho de excedencia para el cuidado de hijos o hijas.

ORDEN EYE/524/2011, de 25 de abril, por la que se convocan subvenciones públicas dirigidas a padres y/o madres de Castilla y León para el apoyo del ejercicio del derecho de excedencia para el cuidado de hijos o hijas. (B.O.C y L nº 77 de 20 de abril de 2011), modificada por ORDEN EYE/706/2011, de 26 de mayo. (B.O.C y L nº 104 de 31 de mayo de 2011)

ORDEN EYE/501/2011, de 18 de abril, por la que se establecen las Bases Regulatoras para la concesión de subvenciones públicas dirigidas a padres y/o madres de Castilla y León para el apoyo del ejercicio del derecho de excedencia para el cuidado de hijos/as. (B.O.C y L nº 79 de 26 de abril de 2011), modificada por ORDEN EYE/712/2011, de 27 de mayo. (B.O.C y L nº 105 de 1 de junio de 2011)

Objeto:

El objeto de esta subvención será apoyar la conciliación de la vida laboral y familiar mediante el fomento del ejercicio del derecho de excedencia para el cuidado de hijos o hijas por parte de los padres y/o madres, trabajadores por cuenta ajena, de Castilla y León mediante una compensación económica por la pérdida de ingresos de aquellos que se encuentren en la situación indicada, durante el año 2011.

¿Quién lo puede solicitar?:

- PADRES o MADRES que sean TRABAJADORES por CUENTA AJENA y hubieran ejercitado el derecho de excedencia durante el período de 1 de septiembre de 2010 hasta el 31 de mayo de 2011, ambos incluidos.

Existe la posibilidad de ser beneficiarios tanto el padre como la madre por periodos de excedencias consecutivos.

- Si ambos progenitores, adoptantes o acogedores ejercitasen simultáneamente el derecho de excedencia y ambos solicitaran la subvención por la misma situación, solo uno de ellos podrá ser beneficiario de la misma.

¿Qué requisitos debo cumplir?:

Serán requisitos para obtener la condición de beneficiario los siguientes:

- * Estar empadronados en Castilla y León y en el mismo domicilio que el menor, de forma ininterrumpida y continuada durante los seis meses anteriores al inicio de la excedencia.
- * Haber permanecido en alta o en situación asimilada al alta como trabajador por cuenta ajena durante la menos 6 meses, dentro del año inmediatamente anterior al inicio de la excedencia.
- * El disfrute de la excedencia se ha de iniciar a continuación de los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, previstos en el Artículo 48.4 del R.D Legislativo 1/1995, ya hayan sido disfrutados por el padre o por la madre, sin perjuicio, en los supuestos de parto, de

que las seis semanas inmediatamente posteriores a aquel, son de descanso obligatorio para la madre, y sin que medie interrupción entre la finalización del descanso y el inicio de la excedencia (a tal efecto, no se considerará interrupción el disfrute de vacaciones, permisos o licencias, ni la situación de Incapacidad Temporal acaecida tras el periodo de descanso por maternidad, ni la de desempleo tras un periodo de actividad, en el caso de trabajadores fijos discontinuos)

Cuando no se haya disfrutado de ningún periodo de descanso por maternidad con carácter previo, ya sea el padre o la madre, según el caso, quien cause baja por excedencia para el cuidado de hijo/a, esta, deberá iniciarse antes de que transcurran 18 semanas contadas desde el nacimiento del hijo/a o desde la fecha de la resolución judicial o administrativa relativa a la adopción o acogimiento, que motiva a la excedencia.

En los supuestos de excedencia compartida, el segundo periodo de disfrute de excedencia ha de producirse inmediatamente después del primero.

* El nivel anual de renta de la unidad familiar a la que pertenezca el solicitante no podrá superar los 30.000 € en el periodo 2009, en los términos establecidos en el IRPF.

¿Para qué es la ayuda?:

* La situación subvencionable está constituida por el ejercicio del derecho de excedencia para el cuidado de hijos/as, por nacimiento, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo durante un periodo mínimo de 6 meses, con carácter general; o de 9 meses en los supuestos de excedencia compartida, de los cuales 6 meses interrumpidos deberán de disfrutarse por uno de los progenitores o adoptantes y 3 meses por el otro.

* El ejercicio y disfrute del derecho de excedencia por el cuidado de hijo que da derecho a la subvención, deberá de producirse íntegramente dentro del periodo subvencionable (del 1 de septiembre de 2010 al 31 de mayo de 2011).

Cuantía:

La cuantía de la subvención a conceder será de 3.000 €, con carácter general.

En el supuesto de familias monoparentales, familias numerosas o familias con parto o adopción múltiple, cuyo nivel de renta familiar sea igual o inferior a 18.000 € anuales la cuantía la subvención a conceder será de 3.750 €.

En el supuesto de excedencia compartida, disfrutada consecutiva y correlativamente por ambos progenitores o adoptantes, el importe de la cuantía será la siguiente:

- 3.000 € para el progenitor o adoptante, que dentro del periodo subvencionable, disfrute del periodo de los seis meses ininterrumpidos de excedencia.
- 1.500 € para el progenitor o adoptante que dentro del periodo subvencionable disfrute del periodo de tres meses de excedencia compartida.

Cuando el contrato de trabajo, lo sea a tiempo parcial, o a tiempo completo con reducción de jornada por cualquier causa, la cuantía de la subvención se reducirá en proporción a la jornada realizada.

La cuantía se prorrateará en proporción al período disfrutado de excedencia, si se interrumpe dentro del periodo subvencionable por causas no imputables al trabajador (ej. supuesto de despido) y el período de disfrute sea inferior a la duración mínima.

¿Qué plazo tengo para solicitarlo?:

Desde el 27 de abril de 2011 hasta el 10 de junio de 2011

Plazo de resolución:

El plazo máximo para resolver la solicitud y notificar la resolución no podrá exceder de 6 MESES, contados desde la entrada de la solicitud en el registro del órgano competente para resolver, o

desde el día siguiente a la finalización del plazo para presentarla cuando las subvenciones se concedan en régimen de concurrencia competitiva. Transcurrido este plazo sin haberse dictado y notificado resolución expresa se entenderá DESESTIMADA la solicitud. La resolución de concesión de la subvención especificará la cuantía de la misma.

Información adicional:

RÉGIMEN DE CONCESIÓN:

- La concesión de estas subvenciones se efectuará en régimen de concurrencia competitiva. Se exceptúan de dicho régimen cuando quien solicite la ayuda forme parte de una familia numerosa o monoparental, o cuando la excedencia trae causa parto o adopción múltiple; estas solicitudes se resolverán con carácter previo y por orden de entrada.

COMPATIBILIDAD:

- Estas subvenciones son compatibles con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos cualesquiera que sea la Administración o Entidad pública o privada que la conceda, nacionales o de la Unión Europea u organismos internacionales que para la misma finalidad, reciba el beneficiario.
- Serán incompatibles con las subvenciones percibidas por esta misma línea en anteriores ejercicios y por el mismo hijo/a.

7.c) Subvenciones destinadas a empresas para fomentar la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género, dentro de las actuaciones que se incluyen en el Plan Dike.

ORDEN FAM/43/2011, de 25 de enero, por la que se convocan subvenciones incluidas en el Programa de Fomento de la Igualdad de Oportunidades y de Apoyo a las Víctimas de Violencia de Género para el año 2011. (BOCYL N° 23, de 3 de febrero de 2011)

Objeto:

Facilitar la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género como acción de desarrollo del Plan Dike siendo su objeto conceder un incentivo económico a las empresas que contraten a dichas mujeres.

A estas subvenciones les será de aplicación el régimen de concesión directa.

¿Quién lo puede solicitar?

- EMPRESAS que realicen las acciones subvencionables.
- Se entenderán asimiladas a las empresas, las ENTIDADES SIN ANIMO DE LUCRO y las PERSONAS FISICAS que actúen como empleadoras.

¿Qué requisitos debo cumplir?

1. La trabajadora contratada deberá ser una víctima de violencia de género acogida al Plan Dike, a cuyo efecto, la empresa contratante deberá haber solicitado a la Dirección General de Mujer, previamente a la formalización del contrato, la relación de mujeres acogidas al Plan Dike que reúnan los requisitos para ser contratadas.
2. El beneficiario no podrá, en ningún caso, concertar con terceros la ejecución de la actividad subvencionada.
3. La empresa solicitante de la subvención podrá percibir como máximo, con cargo a la misma convocatoria, una subvención por contratación temporal y otra indefinida por la misma trabajadora.

¿Para qué es la ayuda?

Será subvencionable la contratación de mujeres residentes en Castilla y León que sean víctimas de violencia de género y estén inscritas en el Plan Dike, para el desempeño de un puesto de trabajo ubicado en el territorio de esta Comunidad por un período mínimo e ininterrumpido de 6 MESES.

La contratación puede ser tanto de carácter indefinido como temporal, ya sea a jornada completa o a tiempo parcial.

Cuantía:

6.000 € por contrato indefinido a tiempo completo.

2.500 € por contrato temporal a tiempo completo.

Si el contrato, temporal o indefinido, es a tiempo parcial, la cuantía de la subvención será proporcional a la duración de la jornada de trabajo que establezca el Convenio Colectivo de trabajadores que resulte de aplicación.

Si el contrato fuera fijo discontinuo la cuantía de la subvención será proporcional a la duración anual del contrato.

¿Qué documentos necesito?

Modelo de Solicitud que irá dirigida al Excmo. Sr. Consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades.

La solicitud irá acompañada de copia de los documentos siguiente:

- o Contrato de trabajo formalizado y comunicado a la Oficina de Empleo.
- o NIF de la empresa.
- o Texto del Convenio Colectivo aplicable al contrato realizado.

¿Qué plazo tengo para solicitarlo?

Desde el 4 de febrero de 2011 hasta el 7 de octubre de 2011.

Más detalles:

El plazo de presentación de las solicitudes comenzará el día siguiente a la publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial de Castilla y León» y finalizará el 7 de octubre de 2011, siempre que no hayan transcurrido más de 8 meses desde la formalización del contrato.

Las solicitudes presentadas entre el día 6 de octubre de 2010 y la fecha de publicación de esta convocatoria en el «Boletín Oficial de Castilla y León» se entenderán efectuadas a partir del día siguiente a la citada publicación, y se registrarán por lo establecido en esta convocatoria.

Información adicional:

Las subvenciones concedidas serán COMPATIBLES con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, cualquiera que sea la Administración o Entidad pública o privada que las conceda, nacional o de la Unión Europea u organismos internacionales que para la misma finalidad reciba el beneficiario.

8. SUBVENCIONES DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN INCLUIDAS EN EL PROGRAMA DE APOYO A LAS FAMILIAS DE CASTILLA Y LEÓN Y DE FOMENTO DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

ORDEN FAM/42/2011, de 24 de enero, por la que se convocan subvenciones incluidas en el Programa de apoyo a las familias de Castilla y León y de fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (BOCyL nº 22, miércoles 2 de febrero de 2011).

ORDEN FAM/112/2009, de 20 de enero, por la que se aprueban las bases reguladoras que han de regir las convocatorias de subvenciones a efectuar por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y modificaciones

8.a) Subvenciones para ejercitar el derecho de reducción de jornada para el cuidado de hijos o familiares.

Objeto:

Subvencionar la adopción en el marco de la empresa de medidas de flexibilización horaria, tales como flexibilidad horaria en las horas de entrada y salida del centro de trabajo, sistemas de compensación de días y horas, jornada continua, jornada intensiva algún día de la semana o en períodos coincidentes con las vacaciones escolares, permisos especiales en casos de emergencias familiares, teletrabajo y jornadas comprimidas o de finalización de la jornada a las 18:00 horas, implantación de jornadas que permitan la compatibilidad de horarios escolares y laborales e implantación de permisos retribuidos para atender enfermedades graves de familiares hasta el segundo grado.

Estas subvenciones se concederán en régimen de concurrencia competitiva.

¿Quién lo puede solicitar?

Empresas con centros de trabajo en Castilla y León, y con más de 5 trabajadores

¿Qué requisitos debo cumplir?

- Cada medida deberá ser concreta, indicando días, horas o supuestos en los que se aplicará. Si no se especificara este extremo, la medida en cuestión no será subvencionable.
- Se exceptúan las medidas derivadas de la aplicación de los mínimos establecidos en la legislación laboral o en convenio colectivo.
- Las medidas implantadas deberán adoptarse mediante Convenio Colectivo o acuerdo empresa y representantes de los trabajadores. En los casos en que no exista representación legal de los trabajadores, el Acuerdo deberá firmarse entre la empresa y la totalidad de la plantilla.
- En cualquier caso dichas medidas deberán adoptarse e iniciar su aplicación en el año 2011, no haber sido subvencionadas en convocatorias anteriores y mantenerse, al menos, durante 1 año.

Cuantía:

3.000 € por beneficiario.

¿Qué documentos necesito?:

Modelo de Solicitud, dirigido al Excmo. Sr. Consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades, acompañada de la siguiente DOCUMENTACIÓN, que en el caso de presentarse de forma telemática se digitalizará y aportará como archivos anexos a la solicitud:

- Copia del NIF o CIF de la empresa solicitante.

- Texto del acuerdo adoptado entre la empresa y los representantes de los trabajadores o del acuerdo empresa y la totalidad de los trabajadores que contenga la/s medida/s en que se concreta la flexibilidad del horario.

- Copia del TC2 correspondiente al mes inmediatamente anterior a la fecha de presentación de la solicitud.

¿Qué plazo tengo para solicitarlo?

Desde el 3 de febrero de 2011 hasta el 30 de abril de 2011

Información adicional:

Estas subvenciones serán COMPATIBLES con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos cualesquiera que sea la Administración o Entidad pública o privada que las conceda, nacionales o de la Unión Europea u organismos internacionales que para la misma finalidad reciba el beneficiario.

Objeto:

Subvencionar la reducción de la jornada laboral cuando esa reducción sea de un 50% respecto a la jornada ordinaria y completa, siempre que la reducción conlleve disminución proporcional del salario sin derecho legal de prestación económica, y siempre que el solicitante haya trabajado los seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la reducción a jornada completa, incluidos los posibles períodos de excedencia por cuidado de hijos disfrutados en ese plazo. La duración mínima de la reducción de jornada para solicitar la subvención debe ser de seis meses continuados.

La concesión de estas subvenciones se efectuará en régimen de concurrencia competitiva.

¿Quién lo puede solicitar?

Trabajadores/as que ejerciten el derecho de reducción de jornada.

Si más de uno de los miembros de la unidad familiar ejercitase el derecho de reducción de jornada y ambos solicitasen la subvención por la misma situación, solo uno de ellos podrá ser beneficiario de la misma.

¿Qué requisitos debo cumplir?

- Estar empadronados y residir en un municipio de Castilla y León de forma ininterrumpida y continuada durante los seis meses anteriores al inicio de la reducción de jornada.
- Haber iniciado la reducción de jornada en el periodo comprendido desde el 1 de septiembre de 2010 hasta el 31 de agosto de 2011, ambos inclusive.
- Tener a cargo un menor de 8 años, o una persona con discapacidad reconocida que no desempeñe actividad remunerada, o tener reconocido el derecho de reducción de jornada por ser la solicitante víctima de violencia de género.
- No haber resultado beneficiario de subvención por este mismo concepto y con relación a las mismas personas.
- No superar el nivel anual de rentas de la unidad familiar los 30.000 €. Éste nivel vendrá determinado por la suma de la base imponible general y la base imponible del ahorro del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas correspondiente al ejercicio 2009. A la cantidad resultante se restará el importe de 1.500 € por cada hijo que conviva.

cuantía:

- 1.500€ para la reducción de jornada de entre 6 meses y menos de un año.
- 3.000 € para la reducción de jornada de duración igual o superior a un año.

Qué documentos necesito?

Modelo de Solicitud, dirigido al Excmo. Sr. Consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades, acompañada de la siguiente DOCUMENTACIÓN:

- Volante de empadronamiento emitido por el Ayuntamiento que acredite la residencia del solicitante en cualquiera de los municipios de Castilla y León con seis meses de antelación al inicio de la reducción de jornada
- Copia compulsada del Libro de Familia completo o copia de la resolución judicial o administrativa acreditativa de la adopción o acogimiento.
- En su caso, copia compulsada del convenio regulador, o copia compulsada de la sentencia de separación o divorcio, o documentación que acredite de forma fehaciente que el menor o menores conviven y dependen económicamente de forma exclusiva del solicitante.
- Documento expedido por la empresa en el que se especifique la fecha en que se inicia la reducción de jornada, el porcentaje de reducción y el periodo al que se extiende la misma y si desempeñaba o no horario laboral de mañana y tarde, antes de la reducción de jornada.
- Informe de vida laboral de la persona solicitante, expedido por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, comprensivo como mínimo, de la fecha de inicio de la reducción de jornada y de los seis meses anteriores a la citada fecha.
- Documento TA2/R de resolución de alta, baja o variación de datos del trabajador por cuenta ajena o asimilado, que deberá ser facilitado por la empresa.
- Si la reducción de jornada es ejercida por una trabajadora víctima de violencia, copia compulsada de la resolución judicial que acuerda la orden de protección o medida cautelar a favor de la víctima, o copia compulsada de la sentencia firme que declare que la mujer padeció violencia de género. Excepcionalmente será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la solicitante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección

¿Qué plazo tengo para solicitarlo?

Desde el 3 de febrero de 2011 hasta el 10 de septiembre de 2011

Información adicional:

Estas subvenciones serán COMPATIBLES con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos cualesquiera que sea la Administración o Entidad pública o privada que las conceda, nacionales o de la Unión Europea u organismos internacionales que para la misma finalidad reciba el beneficiario.

8.b) Subvenciones destinadas a empresas que adopten medidas de flexibilización horaria.

Objeto:

Subvencionar la adopción en el marco de la empresa de medidas de flexibilización horaria, tales como flexibilidad horaria en las horas de entrada y salida del centro de trabajo, sistemas de compensación de días y horas, jornada continua, jornada intensiva algún día de la semana o en períodos coincidentes con las vacaciones escolares, permisos especiales en casos de emergencias familiares, teletrabajo y jornadas comprimidas o de finalización de la jornada a las 18:00 horas, implantación de jornadas que permitan la compatibilidad de horarios escolares y laborales e implantación de permisos retribuidos para atender enfermedades graves de familiares hasta el segundo grado.

Estas subvenciones se concederán en régimen de concurrencia competitiva.

¿Quién lo puede solicitar?

Empresas con centros de trabajo en Castilla y León, y con más de 5 trabajadores

¿Qué requisitos debo cumplir?

- Cada medida deberá ser concreta, indicando días, horas o supuestos en los que se aplicará. Si no se especificara este extremo, la medida en cuestión no será subvencionable.
- Se exceptúan las medidas derivadas de la aplicación de los mínimos establecidos en la legislación laboral o en convenio colectivo.
- Las medidas implantadas deberán adoptarse mediante Convenio Colectivo o acuerdo empresa y representantes de los trabajadores. En los casos en que no exista representación legal de los trabajadores, el Acuerdo deberá firmarse entre la empresa y la totalidad de la plantilla.
- En cualquier caso dichas medidas deberán adoptarse e iniciar su aplicación en el año 2011, no haber sido subvencionadas en convocatorias anteriores y mantenerse, al menos, durante 1 año.

Cuantía:

3.000 € por beneficiario.

¿Qué documentos necesito?

Modelo de Solicitud, dirigido al Excmo. Sr. Consejero de Familia e Igualdad de Oportunidades, acompañada de la siguiente DOCUMENTACIÓN, que en el caso de presentarse de forma telemática se digitalizará y aportará como archivos anexos a la solicitud:

- Copia del NIF o CIF de la empresa solicitante.
- Texto del acuerdo adoptado entre la empresa y los representantes de los trabajadores o del acuerdo empresa y la totalidad de los trabajadores que contenga la/s medida/s en que se concreta la flexibilidad del horario.

- Copia del TC2 correspondiente al mes inmediatamente anterior a la fecha de presentación de la solicitud.

¿Qué plazo tengo para solicitarlo?:

Desde el 3 de febrero de 2011 hasta el 30 de abril de 2011

Información adicional:

Estas subvenciones serán COMPATIBLES con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos cualesquiera que sea la Administración o Entidad pública o privada que las conceda, nacionales o de la Unión Europea u organismos internacionales que para la misma finalidad reciba el beneficiario.

9. REDUCCIONES Y DEDUCCIONES ESTATALES Y AUTONÓMICAS EN EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS (IRPF).

9.a) Reducciones estatales

Reducciones relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral que pueden aplicarse los contribuyentes del IRPF en función de su situación:

REDUCCIONES	Año 2010 (a presentar en 2011)
MINIMO PERSONAL	5.151€ - si la edad del contribuyente es > de 65 años se incrementa esta cuantía en 918 anuales; - si la edad del contribuyente es > 75 años esta cuantía se incrementa en 1.122 anuales.
MINIMO FAMILIAR Por hijos menores de 25 años discapacitados cualquiera que sea su edad	1.836€ por el primer hijo 2.040€ por el 2º hijo 3.672€ por el 3º 4.182€ por el 4º y siguientes <ul style="list-style-type: none"> • la cuantía aumenta a 2.244 cuando el hijo es menor de 3 años • los hijos deben convivir con el contribuyente y no tener rentas anuales superiores a 8.000 euros excluidas las exentas.
MENORES DE 3 AÑOS (Reducción cuidado de hijos)	1.200 € anuales para mujeres trabajadoras por cuenta ajena o propia, con hijos menores de tres años. (A minorar en la cuota diferencial)
MINIMO ASCENDIENTES	918€ por cada ascendiente mayor de 65 años o discapacitado cualquiera que sea su edad y conviva con el contribuyente y no tenga rentas anuales superiores a 8.000 euros excluidas las exentas.. 1.122€ por cada ascendiente mayor de 75 años o discapacitado cualquiera que sea su edad y conviva con el contribuyente y no tenga rentas anuales superiores a 8.000 euros excluidas las exentas.
MINIMO DISCAPACIDAD CONTRIBUYENTE	2.316€ anuales si el grado de discapacidad es mayor o igual al 33% 7.038€ anuales si el grado de discapacidad es mayor o igual al 65%

REDUCCIONES		Año 2010 (a presentar en 2011)
REDUCCIÓN GASTOS ASISTENCIA DISCAPACITADOS	PO D	2.316€ si el contribuyente discapacitado acredita necesitar ayuda de 3ª personas o un grado de minusvalía igual o superior al 65%. 2.316€ por ascendientes o descendientes que acrediten necesitar ayuda de 3ª personas o un grado de minusvalía igual o superior al 65%.

9.b) Deducciones aplicables en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Los contribuyentes residentes en esta Comunidad pueden aplicar, entre otras, las siguientes deducciones sobre la cuota íntegra autonómica:

DEDUCCIONES		Año 2010 (a presentar en el 2011)
POR FAMILIA NUMEROSA		246 euros por familia (492 euros si algún miembro tiene un grado de discapacidad igual o superior al 65%) y 110 euros más por cada descendiente a partir del cuarto inclusive.
POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN DE HIJOS/AS		110 euros por el primero, 274 euros por el segundo, 548 euros por el tercero y sucesivos
POR ADOPCIÓN INTERNACIONAL		625 euros, además de la anterior
POR CUIDADO DE HIJOS/AS MENORES DE 4 AÑOS		30% de lo satisfecho, con el límite de 322 euros, concurriendo determinados requisitos

DEDUCCIONES		Año 2011 (a presentar en el 2012)
POR FAMILIA NUMEROSA		246 euros por familia (492 euros si algún miembro tiene un grado de discapacidad igual o superior al 65%) y 110 euros más por cada descendiente a partir del cuarto inclusive (410 euros no superando determinadas rentas)
POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN DE HIJOS/AS		410 euros por el primero, 875 euros por el segundo, 1.449 euros por el tercero y sucesivos. Si no se superan determinadas rentas, 710 euros por el primero, 1.475 euros por el segundo, 2.351 euros por el tercero y sucesivos. Estas cantidades se

DEDUCCIONES	Año 2011 (a presentar en el 2012)
	duplican en caso de que el nacido o adoptado tenga reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%. Estas cantidades se incrementan en un 35% para los contribuyentes residentes en municipios de menos de 5.000 habitantes.
POR PARTOS MÚLTIPLES O ADOPCIONES SIMULTÁNEAS.	Compatible con la anterior. Si el parto múltiple o la adopción simultánea es de dos hijos, la mitad de la cuantía prevista en el apartado anterior y si el parto múltiple o la adopción simultánea es de tres o más hijos, una cuantía equivalente a la prevista en el apartado anterior. Además deducción de 450 euros durante los dos años siguientes al nacimiento o a la adopción o 901 euros si no se superan determinadas rentas. Igual deducción en supuestos de nacimientos o adopciones independientes producidos en un período de doce meses.
POR GASTOS DE ADOPCIÓN	784 euros. Para adopciones internacionales, 2.125 euros y 3.625 euros cuando no se superen determinadas rentas. Compatible con las dos deducciones anteriores.
POR CUIDADO DE HIJOS/AS MENORES DE 4 AÑOS	30% de lo satisfecho a la persona empleada del hogar, con el límite de 322 euros, concurriendo determinados requisitos, o 100% de determinados gastos en Escuelas, Centros y Guarderías Infantiles de la Comunidad de Castilla y León, con el límite de 1.320 euros, concurriendo determinados requisitos
POR CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL DE EMPLEADOS DEL HOGAR	15% de las cantidades satisfechas por cuotas a la Seguridad Social de un trabajador incluido en el Régimen Especial de Empleados de Hogar.
POR PATERNIDAD	750 euros o 75 euros por semana completa cuando el permiso no coincida con el máximo legal permitido, siempre que no se superen determinadas rentas.

9.c) Incentivos fiscales contemplados en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y en el Impuesto sobre Sociedades.

SERVICIO DE GUARDERÍA: TICKET GUARDERÍA

MARCO NORMATIVO

Artículo 42.2.d) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

¿EN QUÉ CONSISTE ESTE BENEFICIO?

A través de este beneficio, la compañía permitirá solicitar al empleado que parte de su salario se abone al pago de la guardería de sus hijos que sean menores de tres años, siempre que el centro de guardería tenga la consideración de centro autorizado para llevar a cabo el servicio de primer ciclo de educación infantil. El pago a la guardería puede realizarse mediante ticket guardería.

¿QUÉ GUARDERÍAS PUEDEN ELEGIR LOS EMPLEADOS PARA SUS HIJOS?

Los empleados podrán acudir a cualquier guardería que tenga la consideración de centro debidamente autorizado por la Administración educativa.

¿ESTÁ SOMETIDO A INGRESO A CUENTA DEL IRPF EL SERVICIO DE GUARDERÍA?

La prestación del servicio de guardería por parte de la empresa a través de terceros debidamente autorizados no estará sometida a tributación en el IRPF y por tanto no quedará sujeta a ingreso a cuenta.

¿HAY ALGÚN LÍMITE PARA APLICAR ESTE BENEFICIO FISCAL?

La normativa del IRPF aplicable en Territorio Común no establece límite cuantitativo alguno para aplicar esta exención, por lo que el importe total que se puede solicitar que se destine a este servicio quedará plenamente exento de tributación en el IRPF.

¿SE PUEDE INCLUIR EN EL SERVICIO A HIJOS MAYORES DE 3 AÑOS?

No, no es posible incluir en el servicio de guardería a hijos mayores de 3 años. Por tanto, este beneficio sólo permite utilizar el servicio de primer ciclo de educación infantil.

¿QUÉ IMPLICACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL TIENE LA ELECCIÓN DE ESTE BENEFICIO?

Las cantidades abonadas por la empresa para sufragar el coste de la prestación del servicio de guardería de los hijos de sus empleados que sean menores de tres años, no se integrarán en la base de cotización a la Seguridad Social².

¿QUÉ IMPLICACIONES LABORALES TIENE LA ELECCIÓN DE ESTE BENEFICIO?

A efectos de que la implantación del Sistema sea neutra, deberá pactarse que las cantidades abonadas por la empresa por este concepto sean incluidas en la base de cálculo de las eventuales indemnizaciones por despido o extinción del contrato de trabajo que legalmente le pudieran corresponder al trabajador.

¿QUÉ IMPLICACIONES TIENE A EFECTOS DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES LA IMPLANTACIÓN DE ESTE BENEFICIO?

Esta retribución en especie tiene el mismo tratamiento fiscal para la compañía que una retribución dineraria. Por tanto, se trata de un gasto de personal que es fiscalmente deducible a efectos del Impuesto sobre Sociedades.

Asimismo, respecto de los gastos relacionados con el servicio de guardería que no se repercutan a los empleados, el artículo 38.6 del Texto Refundido de la Ley del Impuesto sobre Sociedades, aprobado por el Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo (en adelante, Ley del IS prevé una deducción en la cuota del impuesto del 10 por 100 de los mismos.

² De acuerdo con la Resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social de 2 de febrero de 2004, las cantidades abonadas por la empresa para sufragar el coste de la prestación del servicio de primer ciclo de educación infantil a los hijos de sus empleados, bien lo abone directamente, o lo contrate con terceros debidamente autorizados, no se integrarán en la base de cotización a la Seguridad Social en la medida en que no tengan la consideración de retribución en especie a efectos del IRPF.

Asimismo, dicha Resolución establece que aunque no existe una mención expresa en la Ley del IRPF de los “tickets guardería” como ocurre con los vales-comida o “tickets restaurante”, este producto quedaría englobado dentro de la contratación del servicio de primer ciclo de educación infantil con terceros debidamente autorizados.

TICKET RESTAURANTE

MARCO NORMATIVO

Artículo 42.2.c) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Artículo 45 del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas.

¿EN QUÉ CONSISTE ESTE BENEFICIO?

Los tickets-restaurante permitirán a los empleados utilizar, en determinados establecimientos de hostelería los citados ticket como medio de pago, obteniendo así las correspondientes ventajas fiscales.

¿QUÉ LIMITE CUANTITATIVO TIENEN LOS TICKET?

Conforme al límite fiscal vigente, el importe total máximo del conjunto de los ticket restaurante recibidos por empleado no podrá ser superior a la cantidad resultante de multiplicar 9 euros por el número de días laborables del año natural.

¿ESTÁN SOMETIDOS A INGRESO A CUENTA LOS TICKET RESTAURANTE?

Los tickets-restaurante no estarán sometidos a tributación en el IRPF y por tanto no estarán sujetos a ingreso a cuenta si se cumplen los siguientes requisitos³:

- Utilización durante días hábiles.
- No utilización en los días en los que el empleado devengue dietas de manutención por desplazamiento a otros municipios.
- Importe por debajo del máximo legal exceptuado de tributación 9 euros por día laborable.

³ De acuerdo con el artículo 42.2.c) de la Ley del IRPF y 45.2.2º del Reglamento del IRPF

- Tener las siguientes características:
 - Estar numerados, expedidos de forma nominativa, debiendo figurar su importe nominal y la empresa emisora.
 - Ser intransmisibles.
 - La cuantía no consumida en un día no podrá acumularse a otro día.
 - No ser reembolsables por dinero.
 - Ser únicamente utilizables en establecimientos de hostelería.
 - La compañía deberá llevar y conservar una relación de los entregados a cada empleado con expresión del número de documento, día de entrega e importe nominal.

¿QUÉ IMPLICACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL TIENE LA ELECCIÓN DE ESTE BENEFICIO?

El importe entregado en ticket restaurante no se integrará en la base de cotización a la Seguridad Social en la medida en que no tenga la consideración de retribución en especie a efectos del IRPF.

¿QUÉ IMPLICACIONES LABORALES TIENE LA ELECCIÓN DE ESTE BENEFICIO?

A efectos de que la implantación del Sistema sea neutra, deberá pactarse que el importe de los ticket restaurante sea incluido en la base de cálculo de las eventuales indemnizaciones por despido o extinción del contrato de trabajo que legalmente pudieran corresponder al trabajador.

¿QUÉ IMPLICACIONES TIENE A EFECTOS DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES LA IMPLANTACIÓN DE ESTE BENEFICIO?

Las cantidades destinadas por la empresa a los ticket restaurante tendrán la consideración de un gasto de personal deducible a efectos del IS.

TICKET TRANSPORTE

MARCO NORMATIVO

- **Artículo 42.2.h) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.**
- **Artículo 46.bis del Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas** (añadido por Real Decreto 1788/2010, de 30 de diciembre, por el que se modifican los Reglamentos de los Impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas, sobre Sociedades y sobre la Renta de no Residentes en materia de rentas en especie, deducción por inversión en vivienda y pagos a cuenta).

¿EN QUÉ CONSISTE ESTE BENEFICIO?

Los ticket transporte permitirán a los empleados utilizar, los citados ticket como contraprestación por la adquisición de títulos de transporte que permitan la utilización del servicio público de transporte colectivo de viajeros.

¿QUÉ LIMITE CUANTITATIVO TIENEN LOS TICKET?

Conforme al límite fiscal vigente, la cantidad que se pueda abonar con los mismos no podrá exceder de 136,36 euros mensuales por trabajador, con el límite de 1.500 euros anuales.

¿ESTÁN SOMETIDOS A INGRESO A CUENTA LOS TICKET TRANSPORTE?

Los tickets-transporte no estarán sometidos a tributación en el IRPF y por tanto no estarán sujetos a ingreso a cuenta si se cumplen los siguientes requisitos⁴:

- Importe por debajo del máximo legal exceptuado de tributación de 136,36 euros mensuales por trabajador, con el límite de 1.500 euros anuales.
- Tener las siguientes características:
 - o Las tarjetas deberán estar numeradas, expedidas de forma nominativa y en ellas deberá figurar la empresa emisora.
 - o Ser intransmisibles.

⁷

De acuerdo con el artículo 42.2.h) de la Ley del IRPF y 46. bis del Reglamento del IRPF

- o No podrá obtenerse, ni de la empresa ni de tercero, el reembolso de su importe.
- o La empresa que entregue las tarjetas o el medio electrónico de pago deberá llevar y conservar relación de las entregados a cada uno de sus trabajadores, con expresión de
 - Número de documento
 - Cuantía anual a disposición del trabajador

¿QUÉ IMPLICACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL TIENE LA ELECCIÓN DE ESTE BENEFICIO?

En el supuesto de entrega de tarjetas o medios de pago electrónicos que no cumplan los requisitos previstos en el apartado anterior, existirá retribución en especie por la totalidad de las cuantías puestas a disposición del trabajador. No obstante, en caso de incumplimiento de los límites señalados anteriormente, únicamente existirá retribución en especie por el exceso.

El importe entregado en ticket transporte no se integrará en la base de cotización a la Seguridad Social en la medida en que no tenga la consideración de retribución en especie a efectos del IRPF.

¿QUÉ IMPLICACIONES LABORALES TIENE LA ELECCIÓN DE ESTE BENEFICIO?

A efectos de que la implantación del Sistema sea neutra, deberá pactarse que el importe de los ticket transporte sea incluido en la base de cálculo de las eventuales indemnizaciones por despido o extinción del contrato de trabajo que legalmente pudieran corresponder al trabajador.

¿QUÉ IMPLICACIONES TIENE A EFECTOS DEL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES LA IMPLANTACIÓN DE ESTE BENEFICIO?

Las cantidades destinadas por la empresa a los ticket transporte tendrán la consideración de un gasto de personal deducible a efectos del IS.