

LEGISLACIÓN ESPAÑOLA SOBRE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR PARA TRABAJADORES POR CUENTA AJENA

A) PERMISOS RETRIBUIDOS.

- Permiso retribuido de dos días por el nacimiento de hijo, que viene a añadirse a los ya contemplados por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando ante dichas circunstancias, el trabajador necesite efectuar un desplazamiento al efecto, el plazo se amplía a cuatro días.

- Permiso retribuido para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo indispensable para ello, siempre que deban realizarse necesariamente dentro de la jornada laboral.

- Permiso retribuido a los padres o madres (alternativamente) para ausentarse del trabajo durante una hora, en caso de nacimiento de hijos prematuros, o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados tras el parto.

También tendrán derecho, si prefieren optar por ello, a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, correspondiendo al padre o madre la concreción horaria de ejercicio de ambos derechos.

B) PERMISO POR MATERNIDAD / PATERNIDAD / ACOGIMIENTO / ADOPCIÓN.

El artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, E.T.) contempla como uno de los supuestos de suspensión del contrato de trabajo la maternidad y la adopción y el acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.

El período de suspensión en caso de parto es de 16 semanas, que se disfrutarán ininterrumpidamente, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuye a opción de la interesada, siempre que seis semanas, obligatoriamente, sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas que debe disfrutar obligatoriamente la madre tras el parto, cuando padre y madre trabajen, aquélla podrá optar, al

inicio del descanso por maternidad, por que el padre disfrute de parte del período de descanso posterior al parto, de forma sucesiva o simultánea con la madre, salvo que en el momento de su efectividad, la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de nacimiento de hijo prematuro que requiera hospitalización, el cómputo del permiso (fuera de las 6 semanas de descanso obligatorio de la madre tras el parto) puede computarse a partir del alta médica del hijo.

El mismo período de suspensión se contempla para el caso de acogimiento o adopción de menores de hasta seis años, contado a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En caso de adopción internacional que exija el desplazamiento de los padres al país de origen del adoptado, su disfrute podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de dichas fechas.

Dicho permiso resulta igualmente aplicable para el supuesto de acogimiento o adopción de menores mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En estos dos últimos supuestos de adopción o acogimiento, y en caso de que el padre y la madre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, aunque siempre en períodos ininterrumpidos. Este permiso puede disfrutarlo íntegramente el padre, en el caso de que la madre no trabaje.

Todos estos períodos de suspensión podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresario y trabajador (disposición adicional primera del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre).

El acuerdo entre empresario y trabajador podrá celebrarse tanto al inicio del período de descanso, como en un momento posterior, y extenderse a todo o parte de dicho período de descanso, aunque siempre de forma ininterrumpida. Una vez efectuado el acuerdo, su régimen de disfrute no podrá variarse sino en virtud de nuevo acuerdo y por causas relacionadas con la salud del trabajador o del menor.

El disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad podrá ejercerse tanto por el padre como por la madre, en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del descanso. No obstante, la madre no podrá hacer uso de este derecho durante las seis semanas siguientes al parto que, como ya hemos dicho, son de descanso completo obligatorio.

La ventaja de disfrutar de dicho permiso a tiempo parcial radica en que su duración se ve ampliada proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice a tiempo parcial.

Por otra parte, durante dicho período, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Durante los permisos por maternidad, acogimiento o adopción, el padre y/o madre tienen derecho a percibir una prestación económica del 100% de la base reguladora correspondiente (siempre que acrediten un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores).

C) SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.

La suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo tiene lugar cuando el puesto de trabajo es susceptible de generar riesgos para la trabajadora o para el feto, no pueden adaptarse las condiciones de trabajo y no resulta posible tampoco el cambio de puesto de trabajo (art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

La duración de este período de suspensión vendrá determinada por la subsistencia de dicho riesgo, finalizando el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado (art. 48, 5º E.T.).

Durante la situación de suspensión, la trabajadora genera el derecho a percibir una prestación de la Seguridad Social, equivalente a la de incapacidad temporal por contingencias comunes, con la única diferencia de que su cuantía es de un 75% de su base reguladora.

D) REDUCCIÓN DE JORNADA.

- El apartado 4º del artículo 37 del E.T. dispone que las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida por lactancia de un hijo menor de nueve meses. Hora que podrá dividirse, a su elección, en dos fracciones o que, también a elección de la trabajadora, puede sustituirse por una reducción de su jornada de trabajo en media hora con esa misma finalidad. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen.

- El apartado 5º del artículo 37 del E.T. regula la reducción de jornada por motivos familiares.

Conforme al mismo, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una

actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la disminución proporcional de salario.

Tiene este mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de algún 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 desarrolle ninguna actividad retribuida.

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual tanto de hombres como de mujeres, por tanto, lo pueden utilizar indistintamente el padre y/o la madre. No obstante, cuando dos o más trabajadores de la misma empresa quisieran disfrutarlo para el cuidado de una misma persona –hijo o familiar-, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la duración del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponde al/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a debe preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria de trabajo.

E) EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS O DE FAMILIARES.

De acuerdo con el apartado 3º del artículo 46 del E.T., los trabajadores tienen derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, y en los supuestos de acogimiento (permanente y preadoptivo), a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

También tienen derecho a un período de excedencia, en este caso no superior a un año, salvo mejora en convenio colectivo o por pacto individual con el empresario, para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

Este derecho a excedencia corresponde individualmente a los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de una misma empresa la solicitaran para el cuidado del mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante –un nuevo hijo, p.e.- diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin, en su caso, a la que se viniera disfrutando.

El período en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho año, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La negativa, en ambos casos, del empresario a su reincorporación, se considera un despido.

F) EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- Respecto del despido objetivo, el apartado d) del artículo 52 del E.T. permite acudir a esta figura por faltas de asistencia al trabajo, incluso justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5% en los mismos períodos de tiempo.

Sin embargo, no pueden computarse como faltas de asistencia, a efectos de realizar dichos cómputos, las ausencias debidas a maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia.

- Igualmente, en caso de despido objetivo por cualquiera de las causas previstas legalmente, el mismo se considera nulo cuando:

- afecte a trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento; o cuando la decisión extintiva sea notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período; y
- cuando afecte a trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la de comienzo del período de suspensión del contrato de trabajo; o a trabajadores que hayan solicitado el permiso de lactancia o la reducción de jornada, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia por cuidado de familiares.

La declaración de nulidad de dichos despidos es automática, procediendo, por tanto, la reincorporación forzosa del/la trabajador/a con abono de los salarios de trámite dejados de percibir, salvo que el órgano jurisdiccional aprecie la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

- Esta última previsión hecha para el despido por causas objetivas es íntegramente aplicable al supuesto de despido disciplinario, cuando se produzca en las mismas circunstancias que acabamos de mencionar. En estos casos, el despido deberá declararse nulo, salvo que se declare su procedencia basándose en las faltas imputadas al trabajador en la carta de despido.

G) MEDIDAS FISCALES.

Referidas, ahora, al ámbito tributario, en el pasado mes de diciembre de 2002, la Administración ha aprobado una serie de reformas que persiguen también ese objetivo común de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

En materia de I.R.P.F., dicha reforma se ha llevado a cabo en virtud de la Ley 46/02, de 18 de diciembre.

- La normativa del impuesto ya contemplaba una reducción de la base liquidable del contribuyente por cuidado de hijos menores de tres años, cuya cuantía actual es de 1.200€ anuales por cada hijo.

En caso de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, dicha deducción no viene limitada por la edad máxima de tres años prevista para los supuestos de hijos por naturaleza, sino que la misma puede practicarse en el período en que se inscriba la adopción o el acogimiento en el Registro Civil y en los dos períodos impositivos siguientes. En caso de no ser necesaria dicha inscripción, la reducción se podrá practicar en el período impositivo en que se produzca la resolución judicial o administrativa correspondiente y en los dos siguientes (art. 47 LIRPF).

- Además de esta reducción, el artículo 67 bis de la misma norma recoge ex novo la llamada “deducción por maternidad”.

Conforme a la misma, las mujeres con hijos menores de tres años que realicen una actividad por cuenta propia o ajena, por la cual estén dadas de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o Mutualidad alternativa, podrán minorar la cuota diferencial de su declaración hasta en 1.200€ anuales por cada hijo menor de tres años con el que convivan, siempre que cada hijo no obtenga rentas anuales superiores a 8.000€ (sin contar a estos efectos las rentas exentas) y no presente declaración ni la solicitud de devolución rápida.

Como en el caso anterior, en los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la deducción se podrá practicar, con independencia de la edad del menor, durante los tres años siguientes a la inscripción en el Registro Civil. O en el caso de no ser necesaria la inscripción, en los tres años posteriores a la fecha de la resolución judicial o administrativa que la declare.

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

La deducción se calculará de forma proporcional al número de meses en que se cumplan de forma simultánea los requisitos necesarios para su práctica (incluyendo el mes de nacimiento y no computando el de cumplimiento de los tres años) y tendrá como límite para cada hijo las cotizaciones y cuotas totales a la Seguridad Social (empresariales y obreras) o Mutualidad devengadas en cada período impositivo con posterioridad al nacimiento o adopción. A estos efectos, las cotizaciones y cuotas se computarán por sus importes íntegros, sin tomarse en cuenta las bonificaciones que se hubieran podido disfrutar.

Esta deducción se aplicará por primera vez en la declaración del impuesto correspondiente al ejercicio 2.003, que se presentará en el año 2.004.

Sin embargo, también se puede solicitar de la A.E.A.T. el abono de la deducción de forma anticipada, resultando una cuantía máxima de ayuda de 100€/mes por hijo, que se abona mensualmente por transferencia bancaria; caso en el que ya no procederá la minoración de la cuota diferencial del impuesto. La solicitud de pago anticipado puede presentarse in situ o por correo, rellenando el modelo 140, o bien por teléfono o vía Internet.