



Recursos, derechos y garantías en caso de interrupción del embarazo o continuación del mismo.

NORMATIVA ESTATAL

CLÍNICA HIPATIA
Dr. Navarro, 5.- 37006 SALAMANCA
www.clinicahipatia.com
615 13 83 74



ÍNDICE

1. Prestaciones familiares.....Pág.4

1.1. De carácter no contributivo:

- Asignación económica por hijo a cargo
- Prestación económica por nacimiento de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres discapacitadas.
- Prestación económica por parto múltiple.
- Prestación económica por nacimiento de hijo

1.2. De carácter contributivo:

- Prestaciones económicas por maternidad
- Prestación económica por paternidad
- Prestación económica por riesgo durante el embarazo
- Prestación económica por riesgo durante la lactancia natural

2. Beneficios laborales.....Pág.12

2.1. Adaptación prestación laboral a situaciones de embarazo y lactancia natural

2.2. Conciliación de la vida familiar, personal y laboral

2.3. Permisos parentales

2.4. Permiso por lactancia

2.5. Reducción de jornada laboral por cuidado de menores

2.6. Otros permisos familiares

2.7. Excedencias

2.8. Bonificaciones en las cotizaciones a regímenes públicos de protección social

3. Beneficios fiscales.....Pág.18

3.1. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

3.2. Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA)



4. Ayudas en materia de empleo.....Pág.19

4.1. Programas de Fomento del Empleo

4.2. Otras bonificaciones en las cotizaciones a regímenes públicos de protección social

5. Protección frente a la discriminación.....Pág.20

5.1. Calificación del trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad

5.2. Nulidad de pactos, decisiones unilaterales y preceptos reglamentarios

5.3. Despidos nulos

6. Redes y organizaciones sociales de asistencia a la discapacidad.....Pág.20

6.1 Prestaciones de carácter económico:

- Subsidio de garantía de ingresos mínimos
- Subsidio por ayuda de tercera persona
- Subsidio de movilidad y compensación de gastos de transporte

6.2 Otras prestaciones

- De carácter general
- Para necesidades específicas
- Prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)



1.Prestaciones Familiares

1.1 Carácter no contributivo

Beneficiarios:

Son titulares del derecho a estas prestaciones quienes residan en territorio español con independencia de que hayan o no contribuido al Régimen General o a los Regímenes Especiales del Sistema de Seguridad Social o a cualquier otro régimen público de protección social. Podrán ser beneficiarios de las prestaciones cualesquiera de los progenitores. En el supuesto de convivencia familiar, si en ambos concurren las circunstancias necesarias para ser beneficiarios, el derecho a percibirla solamente podrá ser reconocido en favor de uno de aquéllos, determinado de común acuerdo.

Prestaciones:

- **Asignación económica por hijo a cargo**

a) Situación protegida.

Cada hijo o hija menor de 18 años a cargo de la persona beneficiaria.

b) Requisitos de la persona beneficiaria.

Si los hijos o hijas a cargo no son discapacitados, para poder ser beneficiario o beneficiaria de la asignación es necesario que los ingresos anuales de cualquier naturaleza del interesado o interesada no sean superiores a 11.264,01 euros¹. Esta cuantía se incrementará en un 15% por cada hijo o hija a cargo a partir del segundo, éste incluido.

Si se trata de personas que formen parte de familias numerosas, el límite de ingresos anual es de 16.953,05 euros², en los supuestos en que concurren tres hijos o hijas a cargo, incrementándose en 2.745,93 euros³ por cada hijo o hija a partir del cuarto, esté incluido.

No obstante lo dicho, también podrán ser beneficiarias de la asignación las personas que perciban ingresos anuales que, superando las cifras indicadas, sean inferiores a la cuantía que resulte de sumar a dicha cifra el producto de multiplicar el importe anual de la asignación por el número de hijos a cargo. En estos supuestos, no se tendrá



derecho a la cuantía íntegra de la asignación, sino únicamente a la diferencia entre los ingresos percibidos por la persona beneficiaria y el indicado importe. Cuando el hijo a cargo sea discapacitado no se tendrá en cuenta el nivel de ingresos de los progenitores.

c) Contenido de la prestación.

Una asignación económica de:

- 291 euros/año, cuando sea menor de 18 años y no discapacitado.
- 1.000,00 euros/año, cuando tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33%.
 - **Prestación económica por nacimiento de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres discapacitadas.**

a) Situación protegida.

El nacimiento de un hijo o una hija en: a) Una familia numerosa o en una familia que, con tal motivo, adquiera dicha condición; b) Una familia monoparental o c) De madres que padezcan una discapacidad igual o superior al 65%.

b) Condiciones.

El hijo o hija nacidos deberán tener figura humana y vivir, al menos, veinticuatro horas enteramente desprendido del seno materno, conforme a las condiciones que expresa el artículo 30 del Código Civil. El nacimiento debe producirse en territorio español. Si tiene lugar en el extranjero, deberá acreditarse que el hijo o hija se ha integrado de manera inmediata en un núcleo familiar con residencia en España.

c) Requisitos de la persona beneficiaria.

La persona beneficiaria no puede percibir ingresos superiores a la cuantía en cada momento establecida para la asignación económica por hijo a cargo no discapacitado - apartado A) anterior-.

No obstante, se tiene también derecho a la prestación cuando los ingresos de la persona beneficiaria, aún superando el límite inicial, sean inferiores a la cifra que resulte de sumar a dicho límite el importe de la prestación. En estos casos, la cuantía será la diferencia entre los ingresos percibidos por la persona beneficiaria y el indicado importe conjunto.



d) Contenido de la prestación.

Un pago único de 1.000,00 euros, por cada hijo.

- **Prestación económica por parto múltiple.**

a) Situación protegida.

El parto múltiple, considerado así cuando el número de nacidos o nacidas sea igual o superior a dos.

b) Condiciones.

Los hijos o hijas nacidos deberán tener figura humana y vivir, al menos veinticuatro horas, enteramente desprendidos del seno materno, conforme a las condiciones que expresa el artículo 30 del Código Civil. El nacimiento ha de producirse en España. Si tiene lugar en el extranjero, deberá acreditarse que el hijo o hija se ha integrado de manera inmediata en un núcleo familiar con residencia en España.

c) Requisitos de la persona beneficiaria.

Para el reconocimiento y percibo de esta prestación no se tienen en cuenta los ingresos de las personas beneficiarias.

d) Contenido de la prestación.

Un pago único con importe variable en función del número de hijos o hijas nacidos.

- Cuando estos o estas sean 2, el importe será de 4 veces el importe mensual del Salario Mínimo Interprofesional (SMI)
- Cuando sean 3, de 8 veces el importe mensual del (SMI)
- Cuando sean 4 o más, de 12 veces el importe mensual del (SMI). Para el cómputo del número de hijos tenidos en cuenta para ser beneficiario de esta prestación, los hijos afectados por una discapacidad igual o superior al 33 por ciento computarán el doble.

*** En los Regímenes Especiales del Sistema de Seguridad Social o cualquier otro régimen público específico de protección, el número y contenido de estas prestaciones puede variar en función de la normativa aplicable.**



1.2 De carácter contributivo

Beneficiarios:

Son titulares del derecho a estas prestaciones quienes residan en territorio español y estén afiliados y en alta o situación asimilada en el Régimen General o los Regímenes Especiales del Sistema de Seguridad Social o en cualquier otro régimen público de protección social.

Prestaciones:

- **Prestaciones económicas por maternidad**

Dos prestaciones diferentes:

1) Subsidio contributivo, de carácter general

a) Situación protegida.

La maternidad biológica (parto) y el nacimiento del hijo o la hija

b) Condiciones

El derecho al subsidio nace a partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso.

Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables, en caso de parto múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo. Asimismo, en el supuesto de discapacidad del hijo se ampliará la duración en dos semanas adicionales y en los casos de hospitalización del neonato a continuación de parto podrá ampliarse hasta un máximo de trece semanas.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto que son de descanso obligatorio para la madre.

El período de descanso por maternidad puede disfrutarse en régimen de jornada parcial, lo cual determina la compatibilidad del subsidio con una actividad laboral.

c) Requisitos de la persona beneficiaria.



Tendrán derecho las personas trabajadoras (madre o padre) que disfruten de los períodos de descanso establecidos legalmente, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Estar afiliados y en alta o en situación asimilada a la de alta.
- b) Acreditar un período mínimo de cotización, que es variable en función de la edad del trabajador/a:
 - Menos de 21 años, no se exige período mínimo de cotización.
 - Entre 21 y 26 años, 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considera cumplido este requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esa fecha.
 - Mayor de 26 años, 180 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considera cumplido este requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

d) Contenido de la prestación.

Subsidio equivalente al 100% de la base reguladora.

En caso de parto múltiple se concederá un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el período de seis semanas inmediatamente posteriores al parto.

B) Subsidio no contributivo

Únicamente para la madre cuando no haya completado el período de cotización.

a) Situación protegida

La maternidad biológica (parto)

b) Condiciones

Se tendrá derecho a esta prestación a partir del día de parto. Su duración será de 42 días naturales a contar desde el parto. Dicha duración se incrementará 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%.

c) Requisitos de la persona beneficiaria

Tendrán derecho las trabajadoras que reúnan todos los requisitos establecidos para acceder al subsidio por maternidad, salvo el período mínimo de cotización.

d) Contenido de la prestación

Subsidio en cuantía diaria igual al 100% del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento⁷, salvo que la cuantía de la base reguladora fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se tomará ésta.

- **Prestación económica por paternidad**

a) Situación protegida

El nacimiento del hijo o la hija.

b) Condiciones

El derecho al subsidio nace desde el mismo día en que dé comienzo el período de suspensión correspondiente. Hasta 31 de diciembre de 2011, la duración del subsidio será equivalente a la del período de descanso que se disfrute:

a) Trece días naturales ininterrumpidos, ampliables, en el supuesto de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

b) Veinte días naturales ininterrumpidos, cuando el nuevo nacimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33%. Esta duración se ampliará en el supuesto de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

c) Veinte días naturales ininterrumpidos, cuando el hijo nacido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33%.

A partir del 1 de enero de 2012, la prestación por paternidad tendrá una duración de cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

c) Requisitos de la persona beneficiaria



El padre y la madre que disfruten de los períodos de suspensión establecidos legalmente y reúnan los siguientes requisitos:

- a) Estar afiliados y en alta o en situación asimilada a la de alta.
- b) Acreditar un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha.

El subsidio por paternidad podrá percibirse durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo hasta que finalice la suspensión del contrato por parto, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Existe, igual que para la maternidad, la posibilidad de que el período de descanso por paternidad pueda disfrutarse en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

d) Contenido de la prestación

Subsidio del 100% de la base reguladora.

- **Prestación económica por riesgo durante el embarazo**

a) Situación protegida

Aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada durante el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, porque las condiciones en las que se desarrolla su actividad laboral pueden influir negativamente en su salud o en la del feto, dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

b) Condiciones

El derecho nace el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo. El subsidio se abonará durante el período de suspensión que sea necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora o del feto, y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad o el de



reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

La interrupción del embarazo extinguirá el derecho al subsidio.

c) Requisitos de la persona beneficiaria

Serán beneficiarias las trabajadoras que estén afiliadas y en alta en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social en la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo, sin exigencia de ningún período previo de cotización.

d) Contenido de la prestación

Subsidio del 100% de la base reguladora, equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales. Adicionalmente, las trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

- **Prestación económica por riesgo durante la lactancia natural**

a) Situación protegida

La de la trabajadora embarazada que, desempeñando un puesto de trabajo que influye negativamente en su salud o en la del hijo, no puede cambiar a otro compatible con su situación por razones técnicas u objetivas y queda, de acuerdo con la normativa vigente, en situación de suspensión del contrato de trabajo. Igualmente, la de la trabajadora embarazada en idéntica situación, cuando el cambio de puesto de trabajo no puede razonablemente exigirse al empleador por motivos debidamente justificados.

b) Condiciones

El derecho a la prestación nace el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo. El subsidio se abonará durante el período de suspensión que sea necesario para la protección de la salud de la mujer trabajadora o del hijo o la hija, y finalizará:

- a) Al cumplir éste o ésta los nueve meses de edad, o



b) El día anterior al de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

c) Requisitos de la persona beneficiaria

Tendrán derecho las trabajadoras embarazadas que estén afiliadas y en alta en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social en la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo, sin exigencia de ningún período previo de cotización.

d) Contenido de la prestación

Subsidio del 100% de la base reguladora, equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

*** En los Regímenes Especiales del Sistema de Seguridad Social o cualquier otro régimen público específico de protección, el número y contenido de estas prestaciones puede variar en función de la normativa aplicable**

2. Beneficios laborales

Beneficiarios:

Son titulares del derecho a estas prestaciones quienes residan en territorio español y estén afiliados y en alta o situación asimilada en el Régimen General o los Regímenes Especiales del Sistema de Seguridad Social o en cualquier otro régimen público de protección social.

2.1. Adaptación prestación laboral a situaciones de embarazo y lactancia natural

Cuando la trabajadora embarazada o madre lactante, está expuesta en el desarrollo de su trabajo a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de ella misma, el feto o el lactante, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o de las Mutuas Laborales, puede solicitar a la Empresa la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo a su estado o pasar a desempeñar un puesto de trabajo compatible con aquél.

2.2. Conciliación de la vida familiar, personal y laboral

CLÍNICA HIPATIA
Dr. Navarro, 5.- 37006 SALAMANCA
www.clinicahipatia.com
615 13 83 74



Las personas trabajadoras tienen derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezca en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.

2.3. Permisos parentales

A) Permiso de maternidad

a) Contenido

Es el período de descanso laboral que tiene todo trabajador, hombre o mujer, en caso de parto, sin perder sus derechos salariales ni laborales.

b) Condiciones

En el supuesto de parto, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Este período se distribuye a opción de la madre siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) Casos especiales

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho de suspensión del contrato por paternidad. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la



madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o la hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato o neonata deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato o neonata precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle; serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios, iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto, a los efectos de ampliación del período de descanso por maternidad. En el supuesto de discapacidad del hijo o la hija, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. Para la ampliación del período de descanso por maternidad en los supuestos de discapacidad, se aplicará la escala de valoración específica para menores de tres años, considerando que procede la ampliación cuando la valoración sea al menos del grado I moderado. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

d) Disfrute a tiempo completo o parcial

El permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y el trabajador o la trabajadora afectados. En el supuesto de que se ejerza a tiempo parcial, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores será el que hubiera correspondido al trabajador si no hubiera reducido su jornada.

e) Derechos conexos

CLÍNICA HIPATIA
Dr. Navarro, 5.- 37006 SALAMANCA
www.clinicahipatia.com
615 13 83 74



En todo caso, las personas trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato por maternidad.

B) Permiso de paternidad.

a) Contenido

Es el período de descanso que tienen las personas trabajadoras en los casos de nacimiento del hijo o la hija, sin perder sus derechos salariales ni laborales.

El permiso corresponde en exclusiva al otro progenitor distinto de la madre biológica.

No obstante, cuando el período de suspensión por maternidad, adopción o acogimiento, sea disfrutado en su totalidad por uno de sus progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

b) Condiciones

La duración de este permiso es de trece días ininterrumpidos (cuatro semanas ininterrumpidas a partir de de enero de 2012), ampliables en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. No obstante, en el caso de que el nuevo nacimiento se produzca en una familia numerosa, de que la familia adquiera dicha condición con aquél, o de que en la familia haya una persona con discapacidad el permiso tendrá una duración de veinte días, que se ampliarán en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad. En el supuesto de parto, el permiso corresponde en exclusiva al otro progenitor distinto de la madre biológica. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de suspensión por maternidad, adopción o acogimiento, sea disfrutado en su totalidad por uno de sus progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

c) Requisitos de la persona beneficiaria

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato de trabajo por paternidad podrá disfrutarse en



régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. 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. En los supuestos en los que el permiso de paternidad se ejerza a tiempo parcial, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores será el que hubiera correspondido al trabajador si no hubiera reducido su jornada.

d) Derechos conexos

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato por paternidad.

2.4. Permiso por lactancia

En los supuestos de lactancia del hijo menor de nueve meses, entendiéndose por lactancia la alimentación del recién nacido, el trabajador puede estar fuera del puesto de trabajo una hora (con derecho a retribución), que puede repartirse en dos fracciones. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La madre por su voluntad, puede: a) Sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. b) 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 aquella.

2.5. Reducción de jornada laboral por cuidado de menores

Las personas trabajadoras, hombres o mujeres, pueden solicitar una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de su duración, cuando, por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de ocho años, o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no realiza actividad retribuida. El trabajador/a tendrá derecho a esta reducción de la jornada de trabajo, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos,



melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Pueden disfrutar de este permiso tanto el progenitor, como el adoptante o el acogedor preadoptivo o permanente, y la reducción de la jornada de trabajo será como mínimo de la mitad, pudiéndose establecer por convenio colectivo las condiciones y supuestos para que esta reducción de jornada se acumule en jornadas completas. Durante esta reducción de jornada el salario se disminuye proporcionalmente a la jornada reducida, pero, a cambio, el trabajador o trabajadora podrá tener derecho a una prestación económica de la Seguridad Social.

2.6. Otros permisos familiares

- a) Por el nacimiento de un hijo o una hija, dos días. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- b) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- c) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban, permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

2.7. Excedencias

- A) Excedencia por cuidado de un hijo/a.
- B) Excedencia por cuidado de familiares.
- C) Cómputo de días de cotización por parto.

2.8. Bonificaciones en las cotizaciones a regímenes públicos de protección social

Las mujeres embarazadas pueden verse beneficiadas por la aplicación de diferentes tipos de bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social.



3. Beneficios fiscales

3.1. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

A) Deducción por maternidad.

La ley establece una deducción en cuota diferencial de hasta 1.200 euros anuales por cada hijo menor de tres años a favor de aquellas mujeres que cumplan determinados requisitos. Se puede solicitar el abono anticipado de esta deducción en cuyo caso no se minorará la cuota diferencial.

B) Mínimo por descendientes.

Se excluye de tributación determinadas cantidades, establecidas en función del número de hijos menores de 25 años o con discapacidad cualquiera que sea la edad que residan con el contribuyente y que cumplan ciertos requisitos. Estos importes se incrementarán cuando el descendiente sea menor de tres años.

C) Están exentas en el IRPF las prestaciones y ayudas familiares percibidas de las Administraciones Públicas vinculadas a nacimiento o cuidado de hijos.

3.2. Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA)

A) Exenciones.

a) De los servicios educativos consistentes en el cuidado y la atención a los hijos, como los de enseñanza escolar, universitaria, de postgrado e idiomas prestados por centros públicos o privados autorizados, así como de las clases impartidas por docentes a título particular.

b) De los servicios de protección de la infancia y juventud, asistencia a lactantes, custodia y atención a niños menores de seis años de edad, excursiones, campamentos o viajes infantiles y juveniles a personas menores de veinticinco años de edad, siempre que, en todos los casos, se presten por entidades sin ánimo de lucro o por entes públicos. Si se prestan por otro tipo de entidades, tributarán en el IVA al tipo reducido del 8 por ciento.

B) Tipo superreducido.

Se aplica el tipo impositivo del 4 por ciento en el IVA a los objetos que por sus características sólo puedan utilizarse como material escolar.



***Existen incentivos y beneficios fiscales vinculados a los mismos fines establecidos por las Comunidades Autónomas**

4. Ayudas en materia de empleo

4.1. Programas de Fomento del Empleo

Mediante este programa se pretende fomentar, a través de bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, la contratación indefinida de determinados colectivos de trabajadores en situación de desempleo, incluidos aquellos que estén trabajando en otra empresa con un contrato a tiempo parcial, siempre que su jornada de trabajo sea inferior a un tercio de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Asimismo, se bonifica con carácter extraordinario la contratación de duración determinada cuando se trate de la contratación de desempleados con discapacidad, víctimas de violencia de género o doméstica y personas desempleadas en situación de exclusión social.

En el vigente Programa de Fomento del Empleo, se promueve la reincorporación de mujeres trabajadoras con contratos suspendidos por maternidad o excedencia por cuidado de hijo, si se produce dentro de los dos años siguientes al parto, o la transformación de sus contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.

En estos casos, la empresa tendrá derecho a una bonificación de 100 euros al mes (1200 euros al año) de la cuota empresarial que debería pagar a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo.

4.2. Otras bonificaciones en las cotizaciones a regímenes públicos de protección social

Las personas trabajadoras con contrato en vigor y que tengan suspendido el contrato por maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, cuando sean sustituidos por desempleados con contrato de interinidad bonificado, tendrán derecho a una bonificación del 100% de la cuota empresarial por



todas las contingencias durante la sustitución. Las personas desempleadas que sustituyan a trabajadores o trabajadoras con suspensión del contrato por maternidad, paternidad o riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, darán derecho al 100% de la cuota empresarial por todas las contingencias, durante toda la vigencia del contrato.

5. Protección frente a la discriminación

5.1. Calificación del trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo.

5.2. Nulidad de pactos, decisiones unilaterales y preceptos reglamentarios

Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

6. Redes y organizaciones sociales de asistencia a la discapacidad

6.1 Prestaciones de carácter económico

Tienen derecho todas las personas con discapacidad, españolas o extranjeras, que se encuentren en territorio español, con independencia de que hayan o no contribuido al Régimen General o a los Regímenes Especiales del Sistema de Seguridad Social o a cualquier otro régimen público de protección social

- **Subsidio de garantía de ingresos mínimos**



Tienen derecho las personas con discapacidad en grado que exceda del que reglamentariamente se determine, que, por razón de ésta, se vean imposibilitadas de obtener un empleo adecuado, siempre que, careciendo de medios económicos, no perciban prestación pecuniaria del Estado, Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales o de la Seguridad Social. Cuando perciban una prestación económica, el subsidio se reducirá en cuantía igual al importe de aquélla. 4 La cuantía del subsidio se fijará por Decreto, con carácter uniforme, y no será inferior al 50% del salario mínimo interprofesional. El subsidio será compatible con los recursos personales del interesado si en cómputo mensual no exceden de la cuantía fijada anualmente por Decreto, que, en todo caso, tendrá en cuenta las personas a su cargo. Los minusválidos acogidos en centros públicos o privados financiados en todo o en parte con fondos públicos, y en tanto permanezcan en ellos, tendrán derecho a la parte del subsidio de garantía de ingresos mínimos que reglamentariamente se determine.

- **Subsidio por ayuda de tercera persona**

Tienen derecho las personas discapacitadas mayores de edad, carentes de medios económicos, cuyo grado de minusvalía exceda del que reglamentariamente se determine y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos. Las previsiones contenidas en el artículo 14, así como las relativas a la percepción de prestaciones pecuniarias por análogo motivo, son de aplicación al subsidio regulado en el presente artículo.

- **Subsidio de movilidad y compensación de gastos de transporte**

6.2 Otras prestaciones

- **De carácter general**

A) Beneficios Fiscales

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) TM

- Desgravaciones fiscales en la declaración del contribuyente con discapacidad. Existe una deducción por cuidado de descendientes o ascendientes con discapacidad. TM
- Reducción fiscal en concepto de asistencia para contribuyentes con discapacidad que acrediten necesitar ayuda de terceras personas. TM



-Exención de tributación de ayudas económicas otorgadas a personas con discapacidad por entidades públicas para financiar estancias en residencias o centros de día. ™

-Bonificaciones por la adquisición de vehículos nuevos para personas con discapacidad, según la localidad, y sólo para personas con movilidad reducida. ™

-Exención del impuesto de matriculación de vehículos de personas con discapacidad y exención del impuesto de circulación, en las condiciones anteriores. Impuesto sobre el **Valor Añadido (IVA)** ™

-No se aplica la regla de la prorrata a las subvenciones que reciban los Centros Especiales de Empleo. Por otra parte, está prevista la ampliación de la aplicación del tipo reducido a los productos tecnológicos que precisan las personas con discapacidad para su uso en la vida diaria. ™

- La adquisición de vehículos para personas con movilidad reducida tributa por el tipo superreducido, así como las entregas de adquisiciones intracomunitarias e importaciones de los coches para personas con movilidad reducida, los servicios de reparación de los coches y de las sillas de ruedas y los de adaptación de autotaxis. ™

-Deducciones o exenciones del impuesto de sucesiones y de transmisiones patrimoniales y actos jurídicos documentados.

Impuesto de Actividades Económicas (IAE) ™

-Exención total del impuesto para asociaciones de personas con discapacidad sin ánimo de lucro.

B) Centros Especializados

Programas de atención prestados a través de Centros dependientes del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) del Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. ™

-Centros base ™

- Centros de recuperación de personas con discapacidad física (CRMF)

- Centros de atención a personas con discapacidad física (CAMF) ™ Centros de atención a personas con discapacidad psíquica (CAMP) ™

-Centros ocupacionales ™

-Centros de referencia estatal (CRE)

C) Empleo ™



- Bonificaciones en cotizaciones a la seguridad social y subvenciones variables por creación de empleo (autónomos y cuenta ajena), cuyos puestos de trabajo sean cubiertos por personas con discapacidad, habiendo una específica para mujeres con discapacidad. TM
- Exención de tributación de las prestaciones por desempleo que se perciban en la modalidad de pago único, para el autoempleo de trabajadores con discapacidad. TM
- Reserva de un 5% mínimo legal por parte de las Administraciones Públicas para el acceso al empleo público a las personas con discapacidad, si bien en las dos últimas convocatorias de la OEP, la reserva se ha elevado al 7 %, siendo un 2 % del mismo para personas con discapacidad intelectual. TM
- Subvención a las empresas por contratación de trabajadores con discapacidad, bonificaciones de las cuotas empresariales y subvenciones para la adaptación arquitectónica, técnica o de comunicación del puesto de trabajo. TM
- Obligación de las empresas de más de 50 trabajadores de contar en sus plantillas con un mínimo del 2% de trabajadores con discapacidad o implementación de las medidas alternativas legalmente previstas. TM
- Programas de apoyo a la creación y formación de empleo (trabajo autónomo, inserción laboral, cooperativas de trabajo asociado...etc). TM
- Se puede solicitar la explotación de quioscos o establecimientos en la vía pública en los distintos municipios o entidades para diversas actividades (venta de periódicos, revistas, cupón de la ONCE, flores, etc.).

D) Transportes TM

- La persona con discapacidad con un grado igual o superior al 65 % puede obtener la tarjeta dorada de la Red Nacional de Ferrocarriles Españolas (RENFE), que conlleva descuentos del 20% al 40% de la tarifa general. TM
- Utilización del servicio ATENDO de RENFE (ayuda a personas con movilidad reducida que necesiten asistente). TM
- Asistencia especial de Aeropuertos Españoles y Navegación Aérea (AENA) en los aeropuertos para personas con discapacidad que lo soliciten, a nivel comunitario. TM
- Exención del pago de tasas de la Inspección Técnica de Vehículos (ITV) de vehículos para las personas con movilidad reducida. TM



- Autorización especial de estacionamiento para personas con movilidad reducida, así como reservas de aparcamiento. ™
- Ayuda para el transporte en taxi.
- Reducción de tarifas del transporte público para personas con discapacidad igual o superior al 65 %.

- **Para necesidades específicas**

A) Familiares

A efectos del título de familia numerosa, la persona con discapacidad que acredite tener reconocido un grado igual o superior al 65 % y dos hijos (menores de 18 o de 24 años y sin ingresos) computa como 2.

B) Asistencia jurídica

Beneficio de asistencia jurídica gratuita y asistencia al detenido, en función de las rentas.

C) Educación

- Exenciones o reducciones en el pago de las tasas académicas universitarias para alumnos con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- Servicio de atención a personas con discapacidad en las universidades (traslados, adaptación de clases, etc.).
- Mayor puntuación para obtener plaza pública en colegios tanto si el alumno como los padres son personas con discapacidad.

D) Vivienda y servicios relacionados con el hogar

- Programas anuales de promoción pública de vivienda (reserva de un porcentaje del volumen total de edificación)
- Programas de viviendas tuteladas para las personas con discapacidad intelectual.
- Subvenciones para la realización de obras para dotar de accesibilidad a los edificios de viviendas.
- Subvenciones para la adecuación de la vivienda de personas con discapacidad.
- Promoción de viviendas sociales de alquiler y a precio tasado.



- Plan de adaptación de los teléfonos públicos 2007-2011, para hacerlos accesibles a personas con discapacidad sensorial.
- Tarifas eléctricas reducidas.

Prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD)

Se gestionan y conceden en el ámbito del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) y en función de la valoración realizada según grado y nivel de dependencia.

Las Administraciones competentes son las Comunidades Autónomas en sus respectivos territorios, y el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) por lo que respecta a los de las Ciudades de Ceuta y de Melilla.

La información relativa a las mismas la ofrece el IMSERSO a través de su página web: www.imserso.es/imserso_01/autonomia_personal_dependencia/

Beneficiarios:

Tienen derecho los españoles que: a) Se encuentren en situación de dependencia en alguno de los grados establecidos en la normativa aplicable; b) Residan en territorio español y lo hayan hecho al menos durante cinco años, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud. Las personas que, reuniendo los requisitos anteriores, carezcan de la nacionalidad española tendrán derecho a estas prestaciones de acuerdo con lo dispuesto en las leyes sobre derechos y libertades de los extranjeros en España, los tratados internacionales y los convenios establecidos con el país de origen. Para los menores que carezcan de nacionalidad española se estará a lo dispuesto en las leyes del menor vigentes, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, así como en los tratados internacionales.

Prestaciones:

A) Personas menores de 3 años acreditados en situación de dependencia

1. Atención de las necesidades de ayuda a domicilio
2. Prestación económica vinculada al servicio de ayuda a domicilio
3. Prestación económica para cuidados en el entorno

B) Mayores de 3 años acreditados en situación de dependencia

CLÍNICA HIPATIA
Dr. Navarro, 5.- 37006 SALAMANCA
www.clinicahipatia.com
615 13 83 74



1. Prestaciones establecidas en el catálogo de servicios del SAAD

- Servicios de prevención de las situaciones de dependencia y promoción a la autonomía personal
- Servicios de Teleasistencia
- Servicios de Ayuda a domicilio
- Servicios de centro de día y de noche
- Servicios de atención residencial

2. Prestaciones económicas

- Vinculada al servicio, cuando no sea posible el acceso a un servicio público o concertado de atención y cuidado.
- Para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales, cuando el beneficiario esté siendo atendido por su entorno familiar.
- Prestación económica de asistente personal, para personas con gran dependencia.

***La percepción de una de las prestaciones económicas previstas deducirá de su cuantía cualquier otra prestación de análoga naturaleza y finalidad establecida en los regímenes públicos de protección social. En particular, se deducirán el complemento de gran invalidez, el complemento de la asignación económica por hijo a cargo mayor de 18 años con un grado de minusvalía igual o superior al 75%, el de necesidad de otra persona de la pensión de invalidez no contributiva, y el subsidio de ayuda a tercera persona.**