

Otras medidas adoptadas: Bonificaciones por contrato de interinidad y otras medidas fiscales.

Bonificaciones por contrato de interinidad.

- *Real Decreto Ley 11/1998, de 4 septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento:*

Art. 1: “Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de las bonificaciones prevista en este apartado b) coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refieren los artículos citados en el párrafo anterior.

En el caso de que el trabajador no agote el periodo de descanso o permiso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento o suspensión por paternidad, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.”

- *Disposición adicional segunda, de la Ley 12/2001, de 9 de Julio (Modificada por la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres):*

Se establece que los **contratos de interinidad** que se realicen con personas desempleadas para sustituir a trabajadores/as, socios/as trabajadores/as o socios/as de trabajo de las sociedades cooperativas, o trabajadores/as por cuenta propia o autónomos/as que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los periodos de descanso por **maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante lactancia natural** tendrán derecho a:

- Bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta para el caso de trabajadores/as encuadrados/as en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores/as por cuenta ajena.

- Bonificación del 100% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos.

Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión.

Duración de las Bonificaciones:

- o Maternidad, adopción y acogimiento de menores: dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto o adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada hijo/a a partir del segundo.
- o Riesgo durante el embarazo: La bonificación por esta causa subsistirá hasta que se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- o Excedencia por cuidado de hijos/as menores de tres años: Estos contratos de interinidad tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes cuando dichos contratos se celebren con personas beneficiarias de prestaciones por desempleo que lleven más de un año como preceptoras. Las reducciones establecidas son las siguientes:
 - 95% primer año de excedencia de la persona trabajadora que se sustituye
 - 60% segundo año de excedencia de la persona trabajadora que se sustituye
 - 50% tercer año de excedencia de la persona trabajadora que se sustituye

También existen estas bonificaciones en caso de que se formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras/es autónomas/os, socias/os de trabajo en sociedades cooperativas.

Medidas Fiscales

Deducción por maternidad para mujeres trabajadoras con hijos/as menores de tres años. (*Art. 81 de la LEY 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.*)

Es una **deducción** en el **Impuesto de la Renta de las Personas Físicas**, con independencia de la modalidad de elección de la deducción.

Personas Beneficiarias:

1. **Mujeres con hijos/as menores de 3 años que trabajen por cuenta propia o ajena, dadas de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social o Mutuality** y que convivan con los hijos/as menores de tres años, siempre que

cada hijo/a no obtenga rentas anuales superiores a 8.000 euros (sin contar a estos efectos las rentas exentas), ni presente declaración ni la solicitud de devolución rápida. En el caso de hijos/as adoptados/as o acogidos/as, la deducción se podrá aplicar durante los tres años posteriores a la fecha de la inscripción de la adopción o del acogimiento en el Registro Civil. Cuando no sea necesaria la inscripción, la deducción se podrá practicar a partir de la fecha de la resolución judicial o administrativa que la declare.

2. **Padre o tutor**, en caso de fallecimiento de la madre, o cuando ostente la guarda y custodia de forma exclusiva, tendrá derecho a la deducción pendiente. En este caso también deben cumplirse los requisitos anteriores.

La deducción será de **hasta 1.200 euros al año** por hijo/a menor de 3 años; **se calcula proporcionalmente al número de meses (100 euros mes)** en que concurren los requisitos anteriores, incluido el mes del nacimiento y no computando el del cumplimiento de los 3 años.

Formas de elegir la Deducción: Dos sistemas alternativos, que no suponen alteración del importe de la deducción:

Opción 1: Incluir la deducción en la declaración anual del IRPF o, para las madres no obligadas a declarar, en la correspondiente solicitud de devolución rápida.

Opción 2: De forma anticipada. Este sistema permite el cobro, cada mes en el que se cumplan los requisitos, de 100 euros por hijo/a.

- Ayudas del Gobierno de Aragón para Familias con hijos/as nacidos de partos múltiples. (*Decreto 20/2004, de 27 de enero, del Gobierno de Aragón*).

Convocatoria anual del Departamento de Servicios Sociales y Familia del Gobierno de Aragón para destinar ayudas para las familias con hijos/as menores de seis años nacidos de partos múltiples.

Ayudas: Gastos destinados a alimentación, vestido, farmacia, y parafarmacia, guardería y empleada/o del hogar, así como los necesarios para las necesidades específicas de los/as menores.

Personas Beneficiarias: Padres/ Madres o personas tutoras de hijos/as nacidos/as de partos múltiples (mínimo trillizos/as en el mismo parto). Las ayudas sólo se concederán a un progenitor o persona tutora.

Requisitos

- Ser padre/ madre o persona tutora y tener a cargo un mínimo de trillizos.
- Estar empadronado/a y residir en Aragón con al menos un año de antelación a la formulación de la solicitud.
- Los hijos/as nacidos de parto múltiple deben ser **menores de seis años**. En caso de adopción múltiple, hasta que el más pequeño/a de los niños/as adoptados cumpla esa misma edad. Aquellos que cumplan dicha edad en el año de la solicitud percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo transcurrido.
- Estar al corriente de pago de las obligaciones tributarias y de la Seguridad Social.

**Esta ayuda es compatible con la prestación económica de pago único de la Seguridad Social.*

España: Breve resumen de la normativa de conciliación:

| |
|--|
| Horario laboral flexible. Real Decreto legislativo 1/1995. (Estatuto de los Trabajadores). Capítulo 3, art. 41. Capítulo 2, art. 32 |
| Trabajo a tiempo parcial. Real Decreto legislativo 1/1995. (Estatuto de los trabajadores). Capítulo 1, art. 12, modificado por la ley 12/2001, capítulo 1. |
| Empleos compartidos. Real Decreto legislativo 1/1995. (Estatuto de los Trabajadores). Art. 12 y RD 1131/2002 |
| Jornada laboral reducida. Ley 39/1999. Capítulo 1, art. 2º. Motivos: hijos menores de seis años o minusválido físico, psíquico o sensorial, y riesgo de embarazo. |
| Horas anuales. Real Decreto legislativo 1/1995. (Estatuto de los Trabajadores). Art. 34. RD 1561/1995 de jornadas especiales. |
| Permiso por maternidad con una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. Es obligatorio que seis de estas semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Ley 39/1999, Capítulo 1, art. 5º. |
| Permiso de paternidad de trece días. Ley 3/2007. Incorporado como Art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores |
| Permiso por nacimiento de dos días (cuatro en caso de desplazamiento). Ley 39/1999, Capítulo 1, art. 1. |
| Excedencia de un periodo no superior a tres años para atender al cuidado de hijos/as, a contar desde la fecha de nacimiento. Ley 39/1999, Capítulo 1, art. 4º. |
| Permiso de lactancia de una hora diaria para hijos/as menores de nueve meses, que puede fraccionarse en dos partes de treinta minutos cada una. Ley 39/1999, Capítulo 1, art. 2º. Podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas (Disposición adicional décimo primera de la Ley 3/2007) |
| Los/as trabajadores/as, además de la excedencia para el cuidado de hijos/as menores de tres años, pueden acogerse a una excedencia no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar, de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, por razones de edad, accidente o enfermedad. Ley 3/2007 que modifica el Estatuto de los Trabajadores (art. 46.3), Ley 51/2003, disposición adicional 1ª, disposición adicional 14ª, LGSS/94 (art. 180) modif.. Ley 52/2003, art. 19.3. |
| Flexibilidad en los días de permiso y vacaciones cortas. Ley 1/1995, Capítulo 2, Sección 5ª, art. 37. |
| Tiempo libre para asuntos personales o tiempo de familia. Ley 1/1995, Capítulo 2, Sección 5ª, art.37; Ley 41/1994. |
| Abandono del lugar de trabajo por una emergencia familiar. Ley 1/1995, Capítulo 2, Sección 5ª, art. 37. |
| Flexibilidad en el lugar de trabajo. Ley 1/1995. Capítulo 3, art. 40 |

Fuente: Maya Hendriks, A.; León, C.; Chinchilla, N.: *Estado de las políticas de conciliación en Hispanoamérica*. ESTUDIO nº 36. Marzo, 2006. IESE-Universidad de Navarra.