



MINISTERIO
DE IGUALDAD

INFORMACIÓN SOBRE LA IVE

**Artículo 14 de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo,
de salud sexual y reproductiva y de la interrupción
voluntaria del embarazo**

POLÍTICAS ACTIVAS DE APOYO A LA MUJER EMBARAZADA Y A LA MATERNIDAD

**DERECHOS, AYUDAS, BENEFICIOS Y PRESTACIONES
AL EMBARAZO, EL PARTO, EL POSTPARTO, EL NACIMIENTO Y
EL CUIDADO Y ATENCIÓN DE LOS HIJOS E HIJAS**

I. Establecidos por la legislación del Estado



INFORMACION SOBRE LA IVE

Artículo 14 de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo

DERECHOS, AYUDAS, BENEFICIOS Y PRESTACIONES PÚBLICAS PARA EL EMBARAZO, EL PARTO, EL POSTPARTO, EL NACIMIENTO Y EL CUIDADO Y ATENCIÓN DE LOS HIJOS E HIJAS

I. Establecidos por la legislación del Estado

1. Asistencia sanitaria

2. Prestaciones familiares

2.1. De carácter no contributivo

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

2.2. De carácter contributivo

- 2.2.1. Prestaciones económicas por maternidad**
- 2.2.2. Prestación económica por paternidad**
- 2.2.3. Prestación económica por riesgo durante el embarazo**
- 2.2.4. Prestación económica por riesgo durante la lactancia natural**

3. Beneficios laborales

- 3.1. Adaptación prestación laboral a situaciones de embarazo y lactancia natural**
- 3.2. Conciliación de la vida familiar, personal y laboral**
- 3.3. Permisos parentales**
- 3.4. Permiso por lactancia**
- 3.5. Reducción de jornada laboral por cuidado de menores**
- 3.6. Otros permisos familiares**
- 3.7. Excedencias**
- 3.8. Bonificaciones en las cotizaciones a regímenes públicos de protección social**

4. Beneficios fiscales

- 4.1. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)**
- 4.2. Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA)**

5. Ayudas en materia de empleo

- 5.1. Programas de Fomento del Empleo**
- 5.2. Otras bonificaciones en las cotizaciones a regímenes públicos de protección social**

6. Protección frente a la discriminación

- 6.1. Calificación del trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad**
- 6.2. Nulidad de pactos, decisiones unilaterales y preceptos reglamentarios**
- 6.3. Despidos nulos**



**DERECHOS, AYUDAS, BENEFICIOS Y PRESTACIONES
PÚBLICAS PARA EL EMBARAZO, EL PARTO, EL POSTPARTO,
EL NACIMIENTO Y EL CUIDADO Y ATENCIÓN DE LOS HIJOS E HIJAS**

I. Establecidos por la legislación del Estado

1. ASISTENCIA SANITARIA

Personas beneficiarias.

Tienen derecho todas las españolas y las extranjeras embarazadas que se encuentren en España y estén en posesión de la tarjeta de asistencia del servicio público de salud o de los servicios concertados por cualquier régimen público de protección social

Prestaciones.

Las previstas en la Cartera de Servicios Comunes del Sistema Nacional de Salud

A) Atención Primaria

- a) Captación de la mujer embarazada en el primer trimestre de gestación y detección de los embarazos de riesgo.
- b) Seguimiento del embarazo normal, de manera coordinada y protocolizada con atención especializada, según la organización del correspondiente servicio de salud.
- c) Educación maternal, incluyendo el fomento de la lactancia materna, la prevención de incontinencia urinaria y la preparación al parto.
- d) Visita puerperal en el primer mes del posparto para valoración del estado de salud de la mujer y del recién nacido.

B) Atención Especializada

- a) Seguimiento del embarazo, de manera coordinada y protocolizada con la atención primaria, según la organización del correspondiente servicio de salud.
- b) Asistencia obstétrica al parto normal en régimen de internamiento (incluida la anestesia epidural, de acuerdo con los protocolos de los servicios de salud) y otras indicaciones para cuidados durante el embarazo, trabajo de parto y parto.
- c) Técnicas y procedimientos precisos para el diagnóstico y tratamiento médico y quirúrgico de las complicaciones del embarazo, parto y puerperio.
- d) Indicación y realización de exámenes y procedimientos diagnósticos, incluido el examen neonatal.
- e) Atención a anomalías congénitas y a enfermedades del recién nacido con origen en el periodo perinatal. Cuidados intensivos, incluyendo los neonatales.

Dispensación de la asistencia.

La asistencia sanitaria es dispensada por las distintas Comunidades Autónomas en Centros y Servicios, propios o concertados, del Sistema Nacional de Salud o por las instituciones y servicios concertados por cualquier régimen público de protección social. Se presta por personal habilitado, salvo en situaciones de riesgo vital, cuando se justifique que no pudieron ser utilizados los medios de aquel.



I. Establecidos por la legislación del Estado

2. PRESTACIONES FAMILIARES

2.1. DE CARÁCTER NO CONTRIBUTIVO

Personas beneficiarias.

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 cubiertas.

Con carácter general, las prestaciones son las siguientes:

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

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.

Exención fiscal.

Las prestaciones familiares están exentas del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Detalle de las prestaciones.

2.1.1. 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.

¹ En 2010

I. Establecidos por la legislación del Estado

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:

- 500,00 euros/año, cuando el hijo tenga una edad inferior a 5 años, y 291 euros, cuando tenga una edad comprendida entre los 5 y 18 años de edad⁴
- 1.000,00 euros/año, cuando tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33%.

2.1.2. Prestación económica por nacimiento de un hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres que padezcan una discapacidad igual o superior al 65%.

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.

² En 2010

³ En 2010

⁴ A partir de 1º de enero de 2011, la cuantía de las prestación por hijo o menor a cargo menor de 18 años y no discapacitado será, en todos los supuestos, de 291 euros/año, de acuerdo con lo previsto en el apartado dos del artículo 7 del Real Decreto Ley 8/2010.

I. Establecidos por la legislación del Estado

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

2.1.3. Prestación 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)⁵
- Cuando sean 3, de 8 veces el importe mensual del SMI⁶
- Cuando sean 4 o más, de 12 veces el importe mensual del SMI⁷.

Cuando uno de los hijos nacidos esté afectado por una discapacidad igual o superior al 33 por ciento, el importe será doble.

2.1.4. Prestación económica por nacimiento de hijo.⁸

Esta prestación protege a las personas que no tienen derecho a la deducción por nacimiento regulada en el artículo 81 bis 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 los no Residentes y sobre el Patrimonio.

a) Situación protegida.

El nacimiento de una hija o un hijo

b) Condiciones.

⁵ 2.533,20 euros en 2010

⁶ 5.066,40 euros en 2010

⁷ 7.599,60 euros en 2010

⁸ Esta prestación se extingue con efectos de 1º de enero de 2001, de acuerdo con las previsiones contenidas en los apartados Uno y Tres del artículo 7 del Real Decreto-Ley 8/2010.

De acuerdo con las previsiones contenidas en la disposición adicional 48ª de la Ley General de la Seguridad Social (texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio), incorporada por el apartado Cinco del artículo 7 del Real Decreto-Ley 8/2010, los nacimientos que se hubiesen producido a lo largo del ejercicio 2010 y las adopciones constituidas en dicho ejercicio, darán derecho a la prestación indicada, siempre que la inscripción en el registro Civil se efectúe antes del 31 de enero de 2011, debiendo, en este caso, solicitarse antes de dicha fecha la percepción de la indicada prestación.



I. Establecidos por la legislación del Estado

El nacimiento debe haberse producido en territorio español.

c) Requisitos de la persona beneficiaria

- ❖ Residir de forma legal, efectiva y continuada en territorio español durante al menos los dos años inmediatamente anteriores al nacimiento.
- ❖ No cumplir los requisitos establecidos para tener derecho a la deducción por nacimiento o adopción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)⁹

d) Contenido de la prestación.

La prestación consiste en un pago único de 2.500 euros por cada hijo nacido. La deducción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas asciende al mismo importe, 2.500 euros anuales.

El pago se realiza por la Agencia Estatal de Administración Tributaria

2.2. DE CARÁCTER CONTRIBUTIVO

Personas beneficiarias.

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 cubiertas.

Con carácter general, las prestaciones son las siguientes:

- 2.2.1. Prestaciones económicas por maternidad**
- 2.2.2. Prestación económica por paternidad**
- 2.2.3. Prestación económica por riesgo durante el embarazo**
- 2.2.4. Prestación económica por riesgo durante la lactancia natural**

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.

Detalle de las prestaciones.

2.2.1. Prestaciones económicas por maternidad.

⁹ La deducción en el IRPF de 2500 euros por nacimiento o adopción de hijo también queda suprimida a partir del 1º de enero de 2011, de acuerdo con las previsiones del artículo 6 del Real Decreto-Ley 8/2010.

No obstante –y al igual que sucede con la prestación no contributiva de la Seguridad Social por nacimiento o adopción de hijo, a favor de quienes no pueden beneficiarse de la deducción fiscal- los nacimientos que se hubiesen producido a lo largo del ejercicio 2010 y las adopciones constituidas en dicho ejercicio, darán derecho en el citado período impositivo a la correspondiente deducción, siempre que la inscripción en el Registro Civil se efectúe antes del 31 de enero de 2011, pudiendo, en este último caso, solicitar antes de dicha fecha la percepción anticipada de la deducción (de acuerdo con las previsiones de la disposición adicional 26ª 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, incorporada por el apartado Tres del artículo 6º del Real Decreto Ley 8/2010).



DERECHOS, AYUDAS, BENEFICIOS Y PRESTACIONES PÚBLICAS PARA EL EMBARAZO, EL PARTO, EL POSTPARTO, EL NACIMIENTO Y EL CUIDADO Y ATENCIÓN DE LOS HIJOS E HIJAS

I. Establecidos por la legislación del Estado

Dos prestaciones diferentes:

- A) Subsidio contributivo, de carácter general
- B) Subsidio no contributivo, únicamente para la madre cuando no haya completado el período de cotización.

A) Subsidio Contributivo.

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.



**DERECHOS, AYUDAS, BENEFICIOS Y PRESTACIONES
PÚBLICAS PARA EL EMBARAZO, EL PARTO, EL POSTPARTO,
EL NACIMIENTO Y EL CUIDADO Y ATENCIÓN DE LOS HIJOS E HIJAS**

I. Establecidos por la legislación del Estado

B) Subsidio No Contributivo

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, adquiriera 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 momento¹⁰, salvo que la cuantía de la base reguladora fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se tomará ésta.

2.2.2. 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 2010, la duración del subsidio será equivalente a la del período de descanso que se disfrute:

- Trece días naturales ininterrumpidos, ampliables, en el supuesto de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.
- Veinte días naturales ininterrumpidos, cuando el nuevo nacimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiriera 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.
- Veinte días naturales ininterrumpidos, cuando el hijo nacido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33%.

¹⁰ IPREM diario 2010 = 17,75 € / día

I. Establecidos por la legislación del Estado

A partir del 1 de enero de 2011, 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 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.

2.2.3. 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



DERECHOS, AYUDAS, BENEFICIOS Y PRESTACIONES PÚBLICAS PARA EL EMBARAZO, EL PARTO, EL POSTPARTO, EL NACIMIENTO Y EL CUIDADO Y ATENCIÓN DE LOS HIJOS E HIJAS

I. Establecidos por la legislación del Estado

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.

2.2.4. 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.

3. BENEFICIOS LABORALES

Personas beneficiarias.

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.

Beneficios.

Con carácter general, para los trabajadores por cuenta ajena en el sector privado, los beneficios laborales son los siguientes:



I. Establecidos por la legislación del Estado

- 3.1. Adaptación de la prestación laboral a situaciones de embarazo y lactancia natural**
- 3.2. Conciliación de la vida familiar, personal y laboral**
- 3.3. Permisos parentales**
- 3.4. Permiso por lactancia**
- 3.5. Reducción de jornada laboral por cuidado de menores**
- 3.6. Otros permisos familiares**
- 3.7. Excedencias**
- 3.8. Bonificaciones en las cotizaciones a regímenes públicos de protección social**

En relación con los trabajadores por cuenta propia, autónomos y empleados públicos, el alcance de estos beneficios puede variar en función de la normativa aplicable.

Detalle de los beneficios

3.1. Adaptación de la 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.

Si ninguna de estas cosas es posible, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo y a la percepción de la prestación referida en los epígrafes 2.2.3 y 2.2.4 del anterior apartado 2.2.

3.2. Derecho a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

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.

3.3. 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. El contrato de trabajo queda suspendido y el trabajador o trabajadora percibe la prestación económica por maternidad referida en el epígrafe 2.2.1. del anterior apartado 2.2.

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



DERECHOS, AYUDAS, BENEFICIOS Y PRESTACIONES PÚBLICAS PARA EL EMBARAZO, EL PARTO, EL POSTPARTO, EL NACIMIENTO Y EL CUIDADO Y ATENCIÓN DE LOS HIJOS E HIJAS

I. Establecidos por la legislación del Estado

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.

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 contrato de trabajo queda suspendido, percibiendo la



I. Establecidos por la legislación del Estado

prestación económica por paternidad referida en el epígrafe 2.2.2 del anterior apartado 2.2, con independencia del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

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 2011), 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.

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.

3.4. 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.

3.5. Reducción de jornada laboral por cuidado de menores

I. Establecidos por la legislación del Estado

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.

3.6. 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

3.7. Excedencias Laborales.

A) Excedencia por cuidado de un hijo o una hija.

a) Contenido del derecho.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Durante este periodo de tiempo, las personas trabajadoras no tienen derecho a recibir salario alguno por parte de su empleador, pero sí a la reserva su puesto de trabajo durante el primer año de excedencia y, transcurrido éste, a la reserva de un puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Si se trata de una familia numerosa, la reserva de su puesto se mantendrá durante 15 ó 18 meses, según sea de categoría general o especial.

b) Condiciones.

Esta excedencia puede disfrutarse de forma fraccionada, constituyendo un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. 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.

c) Derechos conexos.

- a) El tiempo de excedencia del trabajador o la trabajadora se contabiliza a la hora de computar su antigüedad en la empresa.
- b) Los dos primeros años de excedencia son considerados como periodo efectivamente cotizado a la Seguridad Social a efectos de la prestación de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Si se trata de familia numerosa, este periodo de cotización efectiva será de 30 ó 36 meses, según sea de categoría general o especial.
- c) Durante el periodo de excedencia, el trabajador o la trabajadora tienen derecho a asistir a cursos de formación profesional a los que deberá llamarle su empleador, especialmente cuando vaya a volver a incorporarse al trabajo.

Cuando la situación de excedencia hubiera estado precedida por una reducción de jornada por cuidado directo de algún menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, a efectos de la consideración como cotizados de los periodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán



I. Establecidos por la legislación del Estado

incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada sin dicha reducción.

B) Excedencia por cuidado de familiares.

a) Contenido del derecho

Las personas trabajadoras tienen derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos, nietos, padre, madre, hermanos, cónyuge, hijos, cuñados, suegros), que por su edad, o por haber tenido un accidente o padecer una enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Durante este período, el trabajador no tiene derecho a recibir salario alguno por parte de su empleador, pero se le reserva su puesto de trabajo durante el primer año de excedencia, y después se le reserva un puesto de trabajo dentro del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

b) Fraccionamiento

En los mismos términos que en la letra A) anterior.

c) Derechos conexos

En los mismos términos que en la letra A) anterior.

3.8. Cómputo de días de cotización por parto

A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple.

El beneficio es únicamente de aplicación a las madres que, en el momento del parto, no se encuentren afiliadas a la Seguridad Social.

3.9. Bonificaciones en la cotización

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

4. BENEFICIOS FISCALES

Afectan al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y al Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA)

4.1. Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas .

A) Deducción por nacimiento o adopción¹¹.

¹¹ VIGENTE SOLO HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2010

I. Establecidos por la legislación del Estado

La ley concede una deducción en cuota diferencial de 2.500 euros anuales por cada hijo nacido en el período impositivo.

Se puede solicitar el abono anticipado de esta deducción en cuyo caso no se minorará la cuota diferencial del impuesto.

De no cumplir los requisitos exigidos para acogerse a esta deducción se reconoce el derecho a percibir una prestación no contributiva de la Seguridad Social por importe de 2.500 euros.

B) 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.

C) 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.

4.2. Impuesto sobre el Valor Añadido.

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 7 por ciento (8 por ciento desde el 1 de julio de 2010)

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.

5. AYUDAS EN MATERIA DE EMPLEO

5.1. Programa de Fomento del Empleo

Este programa persigue fomentar, a través de bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social, la contratación indefinida de determinados colectivos de personas trabajadoras 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.



DERECHOS, AYUDAS, BENEFICIOS Y PRESTACIONES PÚBLICAS PARA EL EMBARAZO, EL PARTO, EL POSTPARTO, EL NACIMIENTO Y EL CUIDADO Y ATENCIÓN DE LOS HIJOS E HIJAS

I. Establecidos por la legislación del Estado

Asimismo, se bonifica con carácter extraordinario la contratación de duración determinada cuando se trate en la contratación de desempleados con discapacidad, víctimas de violencia de género o doméstica y personas desempleadas en situación de exclusión social.

Entre los colectivos beneficiarios del Programa de fomento del empleo se encuentran:

- a) Las mujeres en general, con una bonificación de 70,83 euros/mes (850 euros/año) durante 4 años.
- b) Las mujeres que sean contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento, con una bonificación de 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.
- c) Las mujeres que se reincorporen al empleo después de 5 años de inactividad laboral, Si, anteriormente a su retirada del mercado de trabajo, han trabajado al menos 3 años, con una bonificación de 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante 4 años.
- d) Las mujeres trabajadoras cuyo contrato de trabajo haya sido suspendido por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo y se reincorporen a la empresa en los 2 años siguientes a la fecha del inicio del permiso de maternidad, con una bonificación, si el contrato era indefinido, de 100 euros/mes (1.200 euros/año) durante los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo, y con la misma bonificación si el contrato era de duración determinada y en el momento de la reincorporación se transforma en indefinido.

5.2. Bonificaciones fuera del Programa de Fomento del Empleo

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.

6. PROTECCIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN

6.1. Calificación del trato desfavorable relacionado con el embarazo o la maternidad.

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

6.2. 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.

6.3. Despidos nulos.



**DERECHOS, AYUDAS, BENEFICIOS Y PRESTACIONES
PÚBLICAS PARA EL EMBARAZO, EL PARTO, EL POSTPARTO,
EL NACIMIENTO Y EL CUIDADO Y ATENCIÓN DE LOS HIJOS E HIJAS**

I. Establecidos por la legislación del Estado

Se entenderán nulos los siguientes despidos, salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

- a) El de las personas trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o paternidad, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los epígrafes 3.3, 3.4 y 3.5 del anterior apartado 3 o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en la letra A) del epígrafe 3.7 del mismo apartado.
- c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad o paternidad referidos en el epígrafe 2.2.1 y 2.2.2 del anterior apartado 2.2, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento del hijo o la hija.