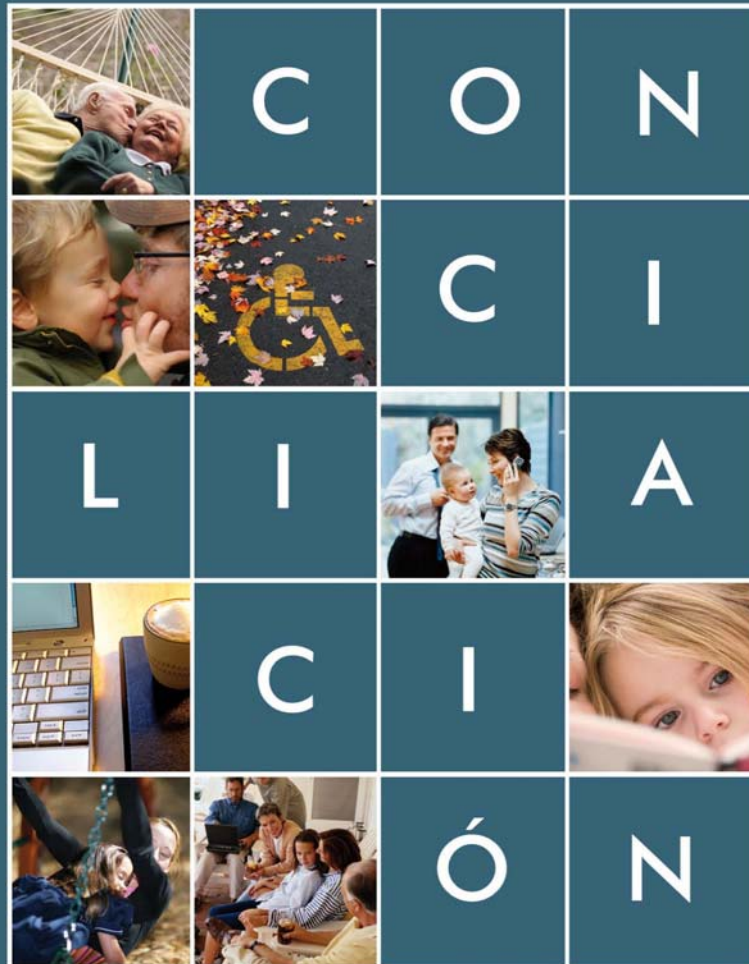


<http://treballiformacio.caib.es/portal>



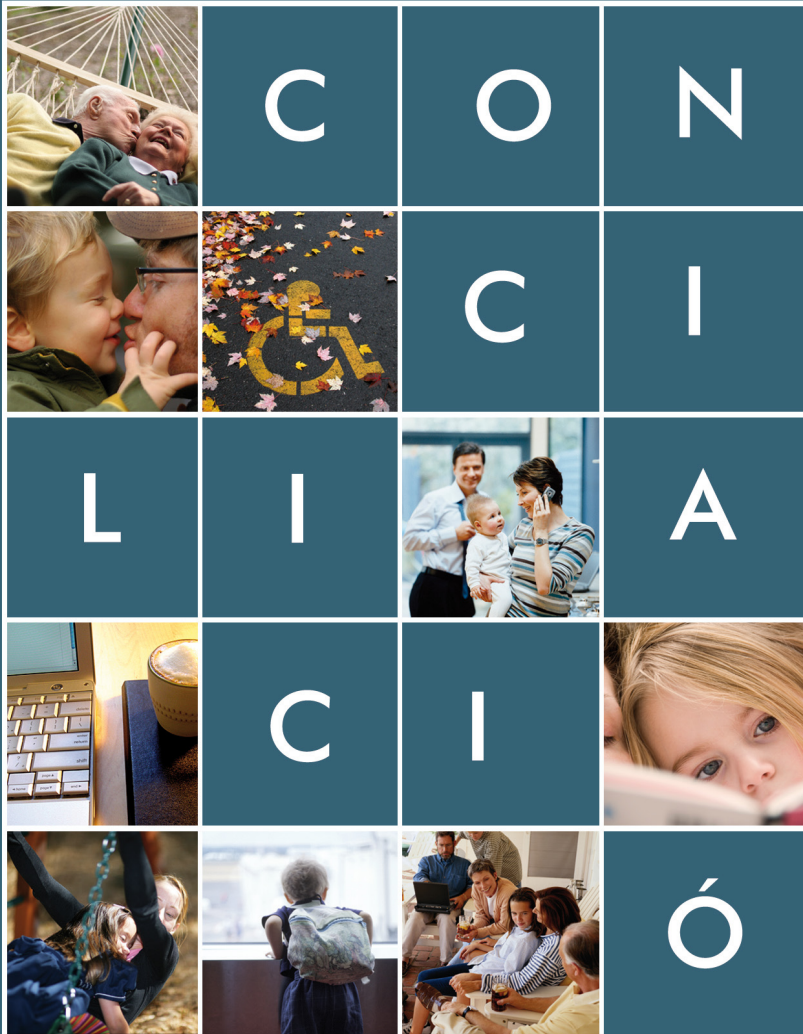
Guía básica de conciliación de la vida **FAMILIAR Y LABORAL**
FAMILIAR Y LABORAL

Català
Castellano

(Pressioni l'idioma que desitgi visualitzar)



<http://treballiformacio.caib.es/portal>



Guia bàsica de conciliació de la vida **FAMILIAR I LABORAL**
FAMILIAR I LABORAL

ÍNDEX

SALUDES	pàg. 5
LA CONCILIACIÓ A L'EMPRESA	pàg. 10
1. Discriminació per raó de sexe, edat o estat civil	pàg. 11
2. Contractes a temps parcial	pàg. 11
3. Permisos retribuïts	pàg. 13
a. Matrimoni	pàg. 13
b. Trasllet de domicili habitual	pàg. 13
c. Exàmens prenatals i preparació al part	pàg. 14
d. Part prematur	pàg. 14
e. Naixement del fill o filla	pàg. 14
f. Lactància	pàg. 14
g. Malaltia greu, accident i defunció de familiars	pàg. 14
4. Reducció de jornada	pàg. 15
a. Lactància	pàg. 15
b. Naixement d'un fill o filla prematur/a	pàg. 16
c. Atenció d'un familiar o d'una persona amb discapacitat	pàg. 16
d. Víctimes de la violència de gènere	pàg. 16
5. Suspensió del contracte de treball	pàg. 16
a. Risc durant l'embaràs	pàg. 17
b. Maternitat o paternitat	pàg. 17
c. Adopció o acolliment	pàg. 17
6. Excedència per a l'atenció d'un familiar	pàg. 18
7. Jubilació gradual i flexible	pàg. 19
8. Acomiadament nul per causa de discriminació	pàg. 20
9. Extinció del contracte per modificació de les condicions de treball	pàg. 21
AJUDES PÚBLIQUES A LA CONCILIACIÓ	pàg. 23

10. Deduccions fiscals per persones a càrrec	pàg. 25
a. Maternitat	pàg. 25
b. Edat	pàg. 25
c. Descendents	pàg. 25
d. Persones amb discapacitat	pàg. 25
11. Prestacions econòmiques de la Seguretat Social	pàg. 26
a. Per fill o filla	pàg. 26
b. Naixement o adopció del tercer fill o filla	pàg. 26
c. Part o adopció múltiple	pàg. 27
12. Bonificació de quotes a la Seguretat Social per contractació de persones cuidadores	pàg. 28
13. Ajudes autonòmiques per reducció de jornada	pàg. 29
14. Ajudes autonòmiques per a l'atenció de menors de 3 anys	pàg. 30
15. Ajudes autonòmiques per part múltiple	pàg. 31
16. Servei d'atenció domiciliària a la infància de l'IMFOF	pàg. 31
17. Patronat Municipal d'Escoles Infantils	pàg. 32
18. El bo escolar	pàg. 33
19. Altres ajudes públiques	pàg. 33
DARRERES NOVETATS LEGISLATIVES EN MATÈRIA DE CONCILIACIÓ	pàg. 35
ADRECES ÚTILS A PALMA	pàg. 39



SALUDA DEL CONSELLER

Les dades situen a les Illes Balears en un lloc capdavanter pel que fa als principals indicadors del mercat laboral, com la taxa d'activitat, la taxa d'ocupació, la taxa d'atur o el registre de nous contractes indefinits.

La creació d'ocupació i la reducció del nombre de persones en situació d'atur posen de manifest que estam en el camí correcte; però hem de continuar treballant per a millorar diferents aspectes estructurals del nostre mercat laboral i per a preveure situacions que el distorsionen. En aquest context ha de situar-se l'aposta que la Conselleria de Treball i Formació ha fet per la Iniciativa Comunitària Equal i pel que representa en la promoció de noves formes de combatre totes les formes de discriminació i desigualtat en relació al mercat de treball.

La Conselleria de Treball i Formació lidera set projectes europeus emmarcats a Equal; set projectes que, a partir de la col·laboració institucional, de la participació del teixit social

i laboral representat per diferents entitats i associacions, i de la cooperació transnacional, tracten de millorar la qualitat del nostre mercat laboral i combatre les desigualtats que hi puguin haver o que puguin sorgir en el futur.

«Tiempo de trabajo y ocio» és un d'aquests set projectes, que aborda la conciliació de la vida familiar amb la professional, així com la reincorporació al mercat de treball d'homes i dones que l'hagin abandonat, mitjançant el desenvolupament de formes més flexibles i efectives d'organització del treball, així com serveis de suport. La Direcció General de Formació de la Conselleria de Treball i Formació, la Fundació Universitat Empresa, la Fundació Eccia, el Consell Insular de Menorca, la Federació de la Petita i Mitjana Empresa d'Eivissa i Formentera, la Unió Sindical Obrera, l'Ajuntament de Palma (IMFOF), l'Ajuntament de Calvià, l'Ajuntament d'Eivissa, Mallorca Verda, l'Associació de Mares de Discapacitats

de Balears i l'Institut de la Dona del Govern de les Illes Balears fan possible aquest projecte que tracta de definir estratègies i de plantejar solucions íntegres per a la conciliació de la vida familiar i de la vida laboral, com també d'assegurar la transferència de bones pràctiques i de metodologies innovadores per mitjà d'una plataforma de consens entre els agents territorials.

Un dels treballs realitzats per aquesta agrupació és aquesta guia bàsica de conciliació de la vida familiar i laboral, desenvolupada per l'IMFOF. La promoció de mesures de sensibilització entre la ciutadania per part de l'Administració pública queda reflectida en

la recent Llei de la Dona 12/2006, de 20 de setembre, que reconeix la desigualtat real existent entre homes i dones. El coneixement de les mesures de conciliació existents per part de les mateixes persones afectades, és un dels passos previs que ens conduiran a la conciliació real i efectiva.

Finalment, vull donar les gràcies a totes i cadascuna de les entitats que formen part d'aquest projecte pel treball que estan desenvolupant i per l'esforç i la dedicació per a buscar mesures innovadores que puguin ser aplicades a totes les persones amb la finalitat d'aconseguir, amb el treball en comú, un mercat laboral amb més qualitat i menys discriminacions.

Cristóbal Huguet Sintès
Conseller de Treball i Formació



SALUDA DE LA BATLESSA

Un aspecte fonamental per al benestar social és disposar d'un lloc de feina. En aquest sentit, un dels avanços més importants de la societat actual ha estat la progressiva incorporació de les dones al treball remunerat, a pesar que encara les dades estadístiques posen de manifest que és necessari continuar impulsant accions positives per afavorir que aquesta incorporació sigui en igualtat de condicions. Precisament, un dels reptes que tenen ara la societat i les institucions és facilitar la conciliació de la vida familiar i la vida laboral.

L'Ajuntament de Palma, conscient de la responsabilitat que té en la consecució d'aquests reptes, a través de l'IMFOF, no només organitza cursos de formació dirigits específicament a les dones en l'àmbit de les noves tecnologies i altres nínxols del mercat laboral local, i ofereix, des de l'Àrea d'Ocupació, un servei d'orientació que assessora personalitzadament sobre els recursos socials, formatius i laborals accessibles a la nostra

ciutat, sinó que també ha posat en marxa el Servei d'Atenció Domiciliària a la Infància (SEDAI), a disposició de les famílies treballadores que, per motius d'horari laboral, no poden combinar l'atenció dels seus menors amb l'ocupació d'un lloc de feina.

Aquest servei, cofinançat pel Fons Social Europeu i la Conselleria de Treball i Formació del Govern de les Illes Balears, i totes aquestes accions se sumen a les que també es duen a terme des d'altres regidories de l'Ajuntament.

Però, les polítiques de conciliació no seran realment efectives si no van acompanyades, també, d'accions d'informació i sensibilització social.

Amb aquesta finalitat i amb l'objectiu d'informar a tots els treballadors i les treballadores i al món empresarial dels drets i dels recursos existents per facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral, s'ha decidit llançar aquesta guia que recull, per una

part, les principals disposicions desenvolupades a la normativa nacional i, per l'altra, les ajudes públiques vigents relacionades amb aquesta matèria.

Esper, sincerament, que aquesta guia sigui útil i contribueixi a afavorir una vida familiar i laboral més equilibrada, la qual cosa redundarà, sens dubte, en una millor qualitat de vida.

Catalina Cirer Adrover
Batlessa de Palma

La Conciliació a L'EMPRESA

1. DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE SEXE, EDAT O ESTAT CIVIL

Què és? L'Estatut dels treballadors protegeix expressament aquesta situació. Així, literalment diu que són infraccions molt greus "les decisions unilaterals de l'empresari o empresària que impliquin discriminacions desfavorables per raó d'edat o quan continguin discriminacions favorables o adverses en matèria de retribucions, jornades, formació, promoció i la resta de condicions de treball, per circumstàncies de sexe, origen, estat civil, raça, condició social, idees religioses o polítiques, adhesió, o no, a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors o treballadores a l'empresa i llengua dins l'Estat espanyol".

Quant cobraré? Sigui quina sigui la teva ocupació, l'empresari o em-

presària té l'obligació de pagar el mateix salari per la prestació d'un treball del mateix valor, tant pel salari base com pels complements salarials, sense cap discriminació per raó de sexe.

Què més he de saber? En cas de denúncia davant el jutjat Social, el treballador o treballadora té un estatus processal a favor seu, és a dir, que únicament ha d'aportar dades o indicis (no proves) que permetin deduir que es vulnera el seu dret d'igualtat. Ha de ser l'empresari o empresària qui provi que la seva conducta respon a causes raonables i objectives.

Articles 96 i 28 de l'Estatut dels treballadors

2. CONTRACTES A TEMPS PARCIAL

Què és? El contracte de treball a temps parcial suposa la prestació de serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes o a l'any, inferior a la jornada de treball d'un treballador o treballadora a temps complet comparable (del centre de treball, amb el mateix tipus de contracte i que

realitzi un treball idèntic o similar). Si a l'empresa no hi hagués cap persona treballadora comparable, es considerarà la jornada a temps complet prevista al conveni col·lectiu d'aplicació o, si no n'hi ha, la jornada màxima legal. La llei no obliga a un mínim ni a un màxim d'hores, però sí que indica

que la distribució de les hores de la jornada ha de quedar reflectida al contracte de treball i que aquest ha de quedar formalitzat per escrit, al model oficial que estigui establert. Si no s'observen aquestes exigències, el contracte es considerarà a jornada completa, llevat que hi hagi prova en contra.

El contracte pot ser de durada indefinida o temporal, excepte als contractes per a la formació.

L'empresari o empresària està obligat a informar als treballadors o treballadores de la seva empresa sobre l'existència de llocs de treball vacants, de manera que aquests puguin sol·licitar la seva conversió voluntària.

Si una persona gaudeix d'un contracte a temps parcial pot acordar amb l'empresa la seva conversió a jornada completa, però no pot ser obligada ni sancionada si no li interessa el canvi. Contràriament, si un treballador o treballadora hagués passat d'un contracte a temps complet a un de temps parcial i volgués tornar a la primera situació, ha d'esperar que existeixi una vacant a l'empresa.

D'altra banda, un empresari o empresària només podrà reduir la jornada d'un empleat o empleada sense el seu acord exprés en el cas que rebí una autorització administrativa per a l'obertura d'un expedient de regulació d'ocu-

pació. En aquest cas, el treballador o treballadora tindria dret a passar a la situació de desocupat/ada pel temps de jornada reduït obligatòriament.

Els treballadors o treballadores a temps parcial no podran realitzar hores extraordinàries (excepte per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris o urgents), però sí que poden pactar la realització d'hores complementàries quan el seu contracte sigui de durada indefinida. El màxim d'hores complementàries legals és del 15% del total de la seva jornada de treball, tret que el conveni col·lectiu de referència estableixi un altre percentatge, que mai superarà el 60% de les hores ordinàries contractades.

Aquestes hores complementàries poden quedar sense efecte per renúncia del treballador o treballadora, mitjançant un preavís de quinze dies, un cop complert un any des de la seva signatura, quan el treballador o treballadora tingui necessitats formatives coincidents amb l'horari laboral, realitzi un altre treball a temps parcial o redueixi la seva jornada per atenció de familiars, de persones amb discapacitat o guarda legal.

Quant cobraré? El salari estipulat per conveni a l'empresa per a la categoria que es cobreixi, reduït, proporcionalment, al nombre d'hores efectivament treballades.

Què més he de saber?

- Les persones contractades a temps parcial tenen els mateixos drets laborals que aquelles amb jornada completa.
- Òbviament, quan un treballador o treballadora redueixi la seva jornada per motiu de descans per maternitat o paternitat, no es considerarà com a treball a temps parcial, sinó que hom s'ajustarà al que es disposa legalment per a aquest supòsit específic.

- Les hores complementàries es retribuïran com a ordinàries, i es computaran a l'efecte de la base de cotització a la Seguretat Social. El nombre i retribució de les hores complementàries realitzades s'haurà de recollir al rebut individual de salaris i als documents de cotització a la Seguretat Social.

Articles 12 i 37 de l'Estatut dels treballadors

3. PERMISOS RETRIBUÏTS

Què és? L'Estatut dels treballadors reconeix els següents permisos en què el treballador o treballadora, amb els previs avisos i justificació a l'empresa, pot absentar-se de la feina, mantenint l'empresari o empresària l'obligació de remunerar el seu treball i cotitzar a la Seguretat Social. Es tracta de mínims necessaris que poden ser ampliat o millorats en un contracte de treball individual o mitjançant les negociacions col·lectives.

L'antelació del **preavis i el seu mode de justificació** depenen del tipus de permís de què es gaudeixi: alguns supòsits estan establerts legalment; d'altres queden oberts a interpretació. En tot cas, és important complir sempre amb aquests dos requisits; sinó, l'empresari o empresària podrà

considerar les absències com a faltes d'assistència no justificades.

a. Matrimoni: Pots gaudir de 15 dies naturals, que normalment es comptabilitzen a partir de la data de l'enllaç matrimonial. És imprescindible que es tracti d'unions reconegudes legalment (civils o religioses). Si contreu matrimoni en més d'una ocasió, pots sol·licitar el permís cada cop.

b. Trasllat de domicili habitual: 1 dia. Cada canvi de domicili dóna dret a la concessió d'un nou permís, sempre que es presenti la deguda justificació. Això, no obstant, si s'han gaudit de 15 dies de descans per matrimoni, s'entén que el trasllat de domicili s'haurà produït en aquest període, per la qual cosa no es genera un nou permís per trasllat.

c. Exàmens prenatals i de preparació al part: La llei assenyalava que, quan el desenvolupament d'aquests cursos coincideixi necessàriament amb l'horari laboral, la treballadora disposarà del temps "indispensable" per assistir-hi. Prèviament ha d'avisar l'empresari o empresària i justificar la seva assistència en l'horari de treball.

Ha de destacar-se que, en el cas d'exàmens prenatals, només la mare té aquest dret. En relació als cursos de tècniques de preparació al part, la llei no especifica clarament si també el pare pot accedir a un permís retribuït.

d. Part prematur i hospitalització del nounat o nounada: Es reconeix aquest dret tant al pare com a la mare, i seran ells els qui decideixin en quin moment de la seva jornada laboral desitgen gaudir d'aquest permís, que permet, bé absentar-se del treball 1 hora diària o reduir la seva jornada un màxim de dues hores, acceptant, en aquest darrer cas, la disminució proporcional del seu salari. Quan el nounat o nounada hagi de ser hospitalitzat/ada, el pare o la mare que gaudeixi del descans per maternitat/paternitat podrà interrompre'l i reprendre'l un cop obtingui l'alta hospitalària del/de la menor.

e. Naixement d'un fill o filla: Perquè el pare pugui fer-se càrrec de les gestions administratives obligatòries, se li concedeixen dos dies naturals

per naixement d'un fill o filla, ampliables a quatre si ha de desplaçar-se, sempre immediatament posteriors a la data de naixement.

La llei no diferencia entre fills matrimonials o extramatrimonials, però sí en els casos d'adopció o acolliment, per als quals es preveuen altres drets.

f. Lactància d'un fill o filla menor de 9 mesos: Aquest permís només pot ser sol·licitat pel pare o per la mare alternativament, sempre que ambdós treballin per compte d'altri. La llei concedeix 1 hora diària de permís, que pot dividir-se en dues fraccions; o bé una reducció de mitja hora de la jornada laboral, que pot gaudir-se o a l'inici o al final de l'horari de treball. En aquest supòsit no s'estableixen distincions entre fills naturals, acollits o adoptats.

g. Malaltia greu, accident, hospitalització o defunció del cònjuge o parents de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat: És a dir, fills, néts, pares, mares, padrins i germans propis o del cònjuge, sigui el parentiu natural o per adopció (l'acolliment queda exclòs). Es fixa un permís retribuït de 2 dies, excepte que el treballador o la treballadora hagi de desplaçar-se fora del seu municipi, raó per la qual el termini augmentaria a 4 dies. Cada nou accident, malaltia, hospitalització o defunció pot donar lloc a un nou permís.

Finalment, atesa la lògica d'imprevisibilitat d'aquests casos, no s'exigeix preavis i s'admet la justificació del permís posteriorment al seu gaudiment.

Quant cobraré? Tots aquests permisos són retribuïts, és a dir, que generen el dret a percebre el 100% del teu salari i que l'empresari o empresària mantingui la teva cotització a la Seguretat Social durant el temps del seu gaudiment (excepte que decideixis sol·licitar la reducció de jornada prevista legalment per part prematur, segons ja s'ha indicat).

Què més he de saber?

■ El personal d'alta direcció gaudeix d'un règim diferenciat que es regeix per les condicions específiques que hagi negociat al seu contracte de treball.

■ Algunes empreses reconeixen als seus convenis col·lectius millors condicions que les anteriors, i atorguen, per exemple, 2 dies per trasllat de domicili o permeten unir els dies del permís per matrimoni al període de vacances anual.

■ Per informar-te del conveni col·lectiu que afecta la teva empresa pots accedir a la pàgina web de la Conselleria de Treball i Formació del Govern de les Illes Balears: www.treballiformacio.caib.es/portal/m5convenis.ca.htm. A la seva secció "Treball i relacions laborals", apareixen els convenis vigents a la nostra comunitat autònoma per sectors, empreses i àmbits regionals. Per descomptat, la teva empresa o el sindicat que intervingui a la negociació del conveni també podran ajudar-te.

Articles 12 i 37 de l'Estatut dels treballadors

4. REDUCCIÓ DE JORNADA

Què és? La reducció de jornada és un dret que preveu l'Estatut dels treballadors en els supòsits que segueixen. La reducció mínima serà d'un terç de la jornada i com a màxim de la meitat, i es disminuirà el salari percebut pel treballador o la treballadora proporcionalment.

a. Lactància per a menors de 9 mesos: siguin fills o filles naturals, acollits o adoptats. Es permet una reducció de mitja hora de la jornada habitual, que pot gaudir el pare o la mare – però només alternativament –, sempre que ambdós treballin per compte d'altri.

En cas de part múltiple, es multiplicaria el temps de reducció pel nombre de fills.

b. Naixement d'un fill o filla prematur/a i hospitalització del nounat o nounada: reducció de la jornada d'un màxim de dues hores, amb la consegüent disminució salarial, per al pare o per a la mare.

c. Per atenció d'un familiar, d'un/una menor de 6 anys o d'una persona amb discapacitat: sempre que aquesta no exerceixi una altra activitat retribuïda. Els familiars poden ser el/la cònjuge, fills o filles, néts o netes, pares, mares, padrins o padrines i germans o germanes propis o del/de la cònjuge, sigui el parentiu natural o per adopció.

d. Com a víctima de violència de gènere: la llei permet recórrer a aquest supòsit quan el maltractament patit

provingui d'un home amb qui s'hagi mantingut una relació sentimental, independentment que hi hagi convivència o no, i es disposi d'una ordre de protecció o d'un informe del ministeri fiscal que reconegui aquesta situació. Implica una disminució del salari proporcional a la reducció de jornada, que s'establirà per acord entre la treballadora i l'empresa.

Quant cobraré? La reducció de jornada implica l'acceptació d'una disminució salarial proporcional al mateix temps de treball reduït.

Què més he de saber?

■ En cas de discrepància amb l'empresa, pots acudir al jutjat social i iniciar un procediment especial previst a la Llei de procediment laboral.

Article 37 de l'Estatut dels treballadors
Article 1 de l'LO 1/2004

5. SUSPENSÍO DEL CONTRACTE DE TREBALL

Què és? El contracte de treball pot suspendre's per diferents causes; les relacionades amb la conciliació de la vida familiar i personal són tres: maternitat, risc durant l'embaràs i adopció o acolliment d'un/una menor de sis anys.

La suspensió allibera a l'empresari o empresària i al treballador o treballadora de les obligacions recípro-

ques de remunerar i ser remunerat pel treball, però respecta el vincle laboral entre ambdues persones. Així, en línies generals, el treballador o treballadora conserva l'obligació i el dret d'actuar de bona fe contractual, participar en concursos per a ascensos o trasllats, mantenir el període de descans en vacances i que el

temps de suspensió del contracte computi als efectes d'antiguitat.

Un cop finalitzades les causes de suspensió del contracte, el treballador o la treballadora pot sol·licitar la reincorporació al seu lloc de treball, i l'empresari o empresària no s'hi pot negar.

a. Per risc durant l'embaràs: Els requisits necessaris per a aquest supòsit, del qual només pot gaudir la mare, són:

■ Que l'Institut Nacional de la Seguretat Social o la Mútua certifiqui que les condicions de treball puguin influir negativament en la mare o en el fetus.

■ Que no existeixi un altre lloc de treball a l'empresa on la mare pugui desenvolupar el seu treball sense risc per a la seva salut.

Si el risc prové de l'embaràs mateix, i no de les característiques del lloc de treball, no s'inclourà en aquest supòsit, sinó en el de "suspensió per incapacitat temporal".

De la mateixa forma, si l'empresari o empresària signa un contracte d'interinitat per substituir temporalment la treballadora, tindrà dret a una bonificació en les quotes de la Seguretat Social.

b. Per maternitat o paternitat: Efectivament, aquest dret es reconeix tant al pare com a la mare, mentre aquesta vulgui cedir-li el permís per reincorporar-se al seu lloc de treball anticipadament. Si la mare no treballa o és difunta, el pare pot optar per gaudir de la totalitat del període de descans establert.

La durada del descans és de 16 setmanes ininterrompudes i 2 més per fill o filla en cas de part múltiple: 6 d'aquestes són de descans obligatori després del part i les altres 10 poden gaudir-se abans o després d'aquest, a elecció de la interessada. L'únic cas en què es permet la interrupció del descans és per hospitalització del nounat o nounada després del part: la mare pot, llavors, reincorporar-se al treball després de les 6 setmanes de descans obligatori i reprendre la suspensió del contracte un cop que el seu fill o filla rebí l'alta hospitalària.

El pare i la mare poden també fer ús del seu descans alhora o successivament, però la suma dels seus períodes de descans no pot superar el màxim legal de 16 setmanes.

c. Per adopció o acolliment: S'hi inclouen l'adopció, l'acolliment internacional, l'acolliment familiar, el preadoptiu i el familiar permanent, sempre que el/la menor no superi els sis anys d'edat.

La llei concedeix una suspensió de 16 setmanes que, en cas d'adopció internacional, podran començar a gaudir-se (fins a un màxim de 4 setmanes) abans de la decisió administrativa o judicial d'adopció, a fi que la mare i el pare puguin desplaçar-se al país d'origen de l'infant.

Quant cobraré?

■ Durant el període de suspensió per risc durant l'embaràs, la treballadora

rebrà una prestació econòmica de la Seguretat Social del 75% de la seva base reguladora (sempre que s'acreditin almenys 180 dies de cotització en els darrers 5 anys).

■ Si es tracta de suspensió per maternitat/paternitat, adopció o acolliment, es rebrà el 100% (sempre que s'acreditin almenys 180 dies de cotització en els darrers 5 anys).

Què més he de saber?

■ El descans per maternitat també pot gaudir-se a temps parcial si així ho acorda la treballadora amb la seva empresa. Aquest acord pot prendre's un cop transcorregudes les 6 setmanes de descans obligatòries, tant a l'inici com durant el període de des-

cans, afectant-ne una part o tot, però sempre de manera ininterrompuda.

■ Els treballadors o treballadores per compte propi afiliats al règim especial de treballadors autònoms tenen dret a la prestació per maternitat/paternitat en les mateixes condicions i termes que les persones assalariades, excepte pel que fa a la possibilitat de gaudir del descans en el règim de jornada a temps parcial.

Per poder accedir a la dita prestació, el treballador o la treballadora autònom/a ha d'estar al corrent del pagament de les quotes de la Seguretat Social.

Articles 45 i 48 de l'Estatut dels treballadors

Article 26 de la Llei de prevenció de riscos

6. EXCEDÈNCIA PER ATENCIÓ DE FAMILIARS

Què és? Permet al treballador o treballadora suspendre el contracte de treball per un període variable, segons el motiu que ho generi, per atendre un familiar que, per raons d'edat, malaltia, accident greu o discapacitat, no pugui valer-se per si mateix, sempre que aquest no treballi.

L'atenció pot afectar al/a la cònjuge, fills, pares, mares, néts, padrins i germans propis o del/la cònjuge, sigui el parentiu natural o per adopció.

Si es tracta de fills, s'admeten també els supòsits d'acolliment permanent i preadoptiu.

La durada varia si es tracta d'un fill o filla o d'un familiar:

1. Per a la cura de cada fill o filla es reconeix un període d'excedència no superior a tres anys, tant quan ho sigui per natura com per adopció, a comptar des de la data de naixement d'aquest/a o de la resolució judicial o administrativa de l'adopció.

2. Per a la resta de familiars, es reconeix una durada no superior a un any, excepte que per conveni col·lectiu o pacte exprés amb l'empresari o empresària s'acordi una durada superior.

Totes les persones treballadores, sigui quin sigui el seu tipus de contracte (temporal o indefinit), tenen reconegut aquest dret. Si el treballador o treballadora interrompés el seu gaudiment abans del temps màxim que li concedeix la llei, podrà prorrogar-lo posteriorment.

D'altra banda, si un segon familiar genera el dret a una nova excedència, l'inici d'aquesta segona implicarà la finalització de la primera excedència: és a dir, que no poden acumular-se ambdues.

Mentre gaudeixi del període d'excedència, el treballador o treballadora pot assistir a tots els cursos de formació que es realitzin a l'empresa, a la participació dels quals haurà de ser convocat per l'empresari o empresària, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. A més, aquest temps es computarà com a de treball efectiu als efectes d'antiguitat.

Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut el termini la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Quant cobraré? El salari queda en suspens fins a la teva reincorporació a l'empresa.

Què més he de saber?

■ Com que es tracta d'un dret individual, diverses persones poden generar aquest dret al mateix temps. Però, si en una mateixa empresa dos treballadors/res sol·liciten aquest dret per atendre una mateixa persona, l'empresari o empresària pot al·legar que li resulta especialment oneros i limitar el seu gaudiment simultani -concedint-la a algun d'aquests treballadors o treballadores en un altre moment-.

■ L'empresari o empresària pot signar un contracte d'interinitat per substituir el treballador o treballadora en aquest període. Aquest tipus de contractes estan bonificats legalment.

Article 46 de l'Estatut dels treballadors

7. JUBILACIÓ GRADUAL I FLEXIBLE

Què és? La llei reconeix que la jubilació gradual i flexible és un recurs important per facilitar la conciliació de la vida familiar i laboral i estableix

els supòsits en què s'hi pot accedir, però aplica una sèrie de coeficients reductors sobre la pensió que s'ha de percebre.

Per accedir a la jubilació anticipada s'exigeix:

1. Tenir complerts els 61 anys i acreditar 30 anys de cotització a la Seguretat Social.
2. Estar inscrit o inscrita com a demanant d'ocupació durant, almenys, 6 mesos abans de sol·licitar la jubilació i haver cessat en l'ocupació anterior per causes no imputables a la seva lliure voluntat.

Quant cobraré? Per a cada any o fracció que li falti treballador o treballadora per complir els 65 anys, s'apliquen els següents coeficients reductors sobre la pensió a percebre:

- Amb 30 anys de cotització: 8%.
- Entre 31 i 34 anys: 7,5%

- Entre 38 i 39 anys: 6,5%
- Amb 40 i més anys: 6%.

Què més he de saber?

- Els convenis col·lectius poden incloure una edat forçosa de jubilació respectant una sèrie de criteris protectors del treballador o treballadora.
- La pensió per jubilació pot compatibilitzar-se amb una feina a temps parcial, però implica disminuir la pensió proporcionalment.

Article 20 de l'Estatut dels treballadors Articles 1, 2 i 3 de la Llei 35/02, de mesures per a l'establiment d'un sistema de jubilació gradual i flexible Llei 14/2005 sobre les clàusules dels convenis col·lectius referides al compliment de l'edat ordinària de jubilació

8. ACOMIADAMENT NUL PER CAUSA DE DISCRIMINACIÓ

Què és? Un acomiadament és nul quan es dóna alguna de les causes de discriminació prohibides legalment, o bé quan es produeix una violació dels drets fonamentals del treballador o treballadora.

Hi ha causes d'acomiadament nul quan:

1. Afecti una dona embarassada, des de l'inici de l'embaràs fins al comen-

çament del període de suspensió per maternitat.

2. Es produeixi durant el període de suspensió del contracte per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció, acolliment preadoptiu o permanent, o el notificat en una data que no permeti preavis suficient.

3. Es tracti de treballadors o treballadores amb permís per lactància o

d'una hora per haver tingut un fill o filla prematur/ra que estigui hospitalitzat/ada; o que gaudeixi d'una reducció de dues hores pel mateix motiu.

4. Sigui un treballador o treballadora que tingui reduïda la seva jornada per guarda legal d'un/una menor de 6 anys o una persona amb discapacitat intel·lectual, física o sensorial.

5. Es refereixi a un empleat o empleada que utilitzi aquest mateix dret o el d'excedència per a l'atenció d'un familiar (fins a segon grau de consanguinitat o afinitat) que no pugui valerse per si mateix –per la seva edat o per haver patit un accident o malaltia–, sempre que el familiar no exerceixi una activitat retribuïda.

6. Quan el treballador o treballadora estigui en excedència no superior a tres anys per atendre un

fill o filla natural, adoptiu/iva o acollit/ida. El treballador o treballadora compta amb 20 dies improrrogables per pactar la conciliació amb l'empresari o empresària mitjançant un organisme administratiu. Si aquesta no s'aconsegueix, haurà d'iniciar una demanda davant els tribunals.

Quant cobraré? Una sentència ferma que reconegui l'acomiadament nul obliga a la readmissió immediata del treballador o la treballadora i al pagament dels salaris i cotitzacions a la Seguretat Social que s'haguessin interromput per raó de l'acomiadament.

Què més he de saber?

Si el treballador o la treballadora no realitza la reclamació en l'esmentat termini de 20 dies, perd tota possibilitat de recórrer l'acomiadament.

Article 55 de l'Estatut dels treballadors

9. EXTINCIÓ DEL CONTRACTE PER MODIFICACIÓ SUBSTANCIAL DE LES CONDICIONS DE TREBALL

Què és? És possible que, en un moment determinat, l'empresa proposi certs canvis d'organització amb l'objectiu de gestionar millor els seus recursos, guanyar una posició més competitiva o respondre més

adequadament als seus clients. Es considera que aquests canvis són una modificació substancial de les condicions de treball quan afecten:

- La jornada de treball.
- Horari.

- Règim de treball a torns.
- Sistema de remuneració.
- Sistema de treball i rendiment.
- Funcions -quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de la Llei-

Les tres primeres afecten directament la conciliació de la vida familiar i laboral i el treballador o treballadora pot impugnar-les davant els Tribunals o optar per l'extinció del contracte de treball amb dret a la indemnització corresponent. Per a això, haurà de demostrar que amb el canvi resulta significativament perjudicat/ada.

Quant cobraré?

L'import de la indemnització ha de ser equivalent a 20 dies de salari per any treballat fins a un màxim de nou mesos.

Què més he de saber?

- Aquest supòsit d'extinció del contracte de treball permet que, des del mateix moment en què el treballador o la treballadora comunicui a l'empresari o empresària la seva decisió, pot deixar d'anar a fer feina.

Article 41 de l'Estatut dels treballadors

AJUDES PÚBLIQUES a la conciliació

10. DEDUCCIONS FISCALS PER PERSONES A CÀRREC

Què és? L'Agència Tributària permet als treballadors/res practicar-se diferents deduccions a la declaració anual de la renda per motiu de:

a. Maternitat/paternitat: a dones amb fills menors de 3 anys que treballin per compte propi o d'altri, que estiguin donades d'alta a la Seguretat Social i que convisquin amb els fills o filles, sempre que cadascun d'aquests no percebi rendes anuals superiors a 8.000 € ni presenti declaració de l'IRPF ni sol·licitud de devolució d'aquest.

En el cas de fills o filles adoptats/ades o acollits/ides, la deducció és practicable durant els tres anys posteriors a la data d'inscripció de l'adopció o acolliment al Registre Civil. Si aquesta no és necessària, computarà a partir de la data de la resolució judicial o administrativa que la declari.

El pare o tutor, en cas de defunció de la mare, o quan en detingui la guarda i custòdia de forma exclusiva, tindrà dret a la deducció pendent.

b. Edat: ascendents majors de 65 anys (pares, mares, padrins o padri-nes, repadrins o reprodri-nes...) o persones amb discapacitat de qualsevol edat, sempre que no ingressin més de 8.000 € a l'any i hagin conviscut

almenys la meitat del període impositiu amb la persona declarant.

c. Descendents: menors de 25 anys, fadrins o fadrines que convisquin amb el/la contribuent i no percebin rendes anuals superiors a 8.000 €, ni hagin presentat declaració de l'IRPF, ni sol·licitud de devolució d'aquest.

d. Discapacitat: d'ascendents o descendents amb grau de minusvalidesa major del 35%.

Quant puc deduir-me?

1. Maternitat/paternitat: Un màxim de 1.200 €/any per fill o filla menor de 3 anys. Es calcula dividint aquesta quantitat pel nombre de mesos complerts pel fill o filla i tenint com a límit el total de quotes meri- tades a l'exercici (tant per la persona ocu- padora com per la persona ocupada).

■ **Per exemple:** Maria va estar d'alta en la Seguretat Social els 12 mesos de l'any 2005 i va cotitzar (ella i l'empresa) un total de 1.350 €. Té dues filles: Ele- na, que compleix 3 anys el 15 de juny de 2005; i Beth, que va néixer el 15 de gener de 2005. Per a Elena podrà de- duir-se un total de 500 € (5 mesos) i per a Beth 1.200 € (12 mesos).

2. Edat: 800 € anuals per cada as- cendent major de 65 anys o persona

amb discapacitat, sense límit d'edat. I 1.000 € anuals si l'ascendent és major de 75 anys.

3. Descendents: 1.400 € anuals per al primer descendent; 1.500 € per al segon; 2.200 € per al tercer; i 2.300 € per al quart i següents.

4. Discapacitat: 2.800 € anuals si el grau de minusvalidesa és superior al 35% i inferior al 65% i no necessiten ajuda de terceres persones per valer-se; i 6.200 € anuals si és superior al 65% o acrediten necessitar l'ajuda d'algú per tenir disminuïda la seva mobilitat. En aquest darrer cas, a més, poden reduir-se uns altres 2.000 € anuals en concepte de despeses d'assistència.

Què més he de saber?

■ L'Agència Tributària ofereix dos

sistemes alternatius per beneficiar-se de la deducció per maternitat: de forma anticipada (la qual cosa permet cobrar 100 € per fill o filla cada mes mitjançant transferència bancària) o incloent la deducció en la declaració anual de la renda. Si es tria la primera opció, s'ha de tornar a omplir el formulari model 140, sol·licitant-ho a través d'Internet o al telèfon 901 200 345 de l'Agència Tributària.

■ Hi ha altres deduccions per discapacitat dels mateixos contribuents que oscil·len entre els 2.000 € i 6.200 € anuals segons el grau de minusvalidesa i la seva situació de treballador o treballadora actiu/iva. La nova pàgina web de l'Agència Tributària informa molt clarament d'aquests casos.

Article 67 de la Llei de l'impost sobre la renda de les persones físiques

11. PRESTACIONS DE LA SEGURETAT SOCIAL PER FILLS O FILLES A CÀRREC

Què és? La Seguretat Social atorga tres prestacions econòmiques per fills o filles a càrrec:

a. Una assignació econòmica per cada **fill o filla menor de 18 anys** o major si està afectat/ada per una minusvalidesa del 65% o més. El fill o la filla pot fer feina, però ha de

conviuire amb el pare, mare o tutor/a que percebi l'assignació. El salari del fill o filla menor no pot tampoc superar el 75% del salari mínim interprofessional en el còmput anual.

b. Una prestació de pagament únic per **naixement o adopció del tercer o successius fills**.

c. Una prestació de pagament únic per **part o adopció múltiple** (dos fills o filles).

Per a això, és necessari complir els requisits següents:

- Tant el pare o la mare com els fills o filles han de residir en territori espanyol.

- El pare i la mare no poden percebre ingressos anuals superiors a 8.793€, amb les excepcions següents:

- Aquesta quantitat pot incrementar-se en un 15% per cada fill o filla o menor acollit/ida, a partir del/de la segon/a.

- Si es tracta d'una família nombrosa, el límit d'ingrés anual ascendeix fins a 14.990 € si es tenen tres fills. Aquesta quantitat pot incrementar-se en 2.428 € per cada fill o filla més.

- En el cas de fills o filles amb discapacitat, no s'exigeix límit de recursos econòmics.

Quant cobraré?

1. Per fill o filla a càrrec: en línies generals, es concedeix una assignació de 291 € anuals, tret que el fill o filla o menor acollit/ida presenti alguna discapacitat. En aquest cas, l'import pot ascendir fins a 4.825 € si la minusvalidesa és del 75% o més i necessita l'ajuda d'una altra

persona per valer-se en actes essencials com vestir-se, desplaçar-se, etc.

2. Per tercer/ra o successius fills o filles: 450 €. En alguns casos, encara que el pare i la mare percebin ingressos anuals superiors als assenyalats anteriorment, poden tenir dret a percebre aquesta prestació.

3. Per part o adopció múltiple: Entre 4, 8 o 12 vegades el salari mínim interprofessional segons que el nombre de fills o filles sigui 2, 3 o 4 i més.

Què més he de saber?

- Encara que tant el pare com la mare compleixin els requisits anteriors, només un dels dos pot percebre la prestació. En cas de divorci o separació, es concedirà la prestació a qui tingui els fills o filles a càrrec seu.

- Aquestes prestacions són incompatibles amb la percepció d'altres d'anàlogues que provinguin d'una administració pública.

- Les prestacions s'actualitzen anualment a la Llei de pressuposts generals de l'Estat.

- La llei detalla més situacions i limitacions a les prestacions assenyalades, que s'han seleccionat com a resum de la normativa. Informa't del teu cas específic a l'Administració de la Seguretat Social.

RD 1.251/2001

12. BONIFICACIÓ DE QUOTES A LA SEURETAT SOCIAL PER CONTRACTACIÓ DE PERSONES CUIDADORES

Què és? La contractació de cuidadors o cuidadores en famílies nombroses dona dret a una bonificació de les quotes a la Seguretat Social a càrrec de la persona contractadora (és a dir, del/la cap de família que l'ocupi) sempre que els progenitors treballin per compte d'altri o propi fora de la llar o estiguin incapacitats per treballar.

Si la família nombrosa deté la categoria d'"especial" no serà necessari que els dos progenitors desenvolupin qual-sevol activitat retribuïda fora de la llar.

En tot cas, el benefici indicat al primer paràgraf només serà aplicable per la contractació d'un únic cuidador o cuidadora per cada unitat familiar nombrosa.

La Llei 40/2003, de protecció a les famílies nombroses, entén com a tal la integrada per un o dos ascendents amb tres o més fills o filles, siguin o no comuns, quan els fills o filles o germans o germanes compleixin les condicions següents:

- Ser fadrins o fadrines menors de 21 anys d'edat o estar incapacitats/ades

per treballar, independentment de la seva edat. El límit d'edat s'amplia fins als 25 anys quan cursen estudis.

- Conviure amb els progenitors i dependre'n econòmicament.

- Els membres de la unitat familiar han de ser espanyols/les o nacionals d'un estat membre de la Unió Europea i tenir la seva residència a Espanya. Si tenen la seva residència en un altre estat membre de la Unió Europea, almenys un dels progenitors ha de treballar per compte d'altri o propi a Espanya.

- Els membres familiars nacionals d'altres països tindran dret al reconeixement de la condició de família nombrosa sempre que siguin residents a Espanya. Per a aquest cas, es tindrà en compte el que la llei d'estrangeria vigent determini.

Quant puc deduir-me? Una bonificació del 45% de les quotes a la Seguretat Social a càrrec del progenitor o progenitora, segons les condicions anteriors.

Què més he de saber?

- La llei equipara a famílies nombroses les constituïdes per:

1. Un o dos ascendents amb dos fills o filles, siguin o no comuns, sempre que almenys un d'aquests presenti discapacitat per treballar.

2. Dos ascendents, quan ambdós presentin discapacitat o, almenys, un d'aquests tingui un grau de minusvalidesa del 65% o més; o estiguin incapacitats/ades per treballar, amb dos fills o filles, siguin o no comuns.

3. El pare o la mare separats o divorciats, amb tres o més fills o filles, siguin o no comuns, encara que estiguin en distintes unitats familiars, sempre que es trobin sota la seva dependència econòmica, encara que no visquin al domicili conjugal.

En aquest supòsit, el progenitor o la progenitora que opti per sol·licitar el reconeixement de la condició de família nombrosa, proposant a aquest efecte que es tinguin en compte fills o

filles que no visquin amb ell/ella, haurà de presentar la resolució judicial en què es declari la seva obligació de prestar-los aliments. En el cas que no hagi acord entre el pare i la mare sobre els fills que hagin de considerar-se en la unitat familiar, operarà el criteri de convivència.

4. Dos o més germans o germanes orfes de pare i mare sotmesos a tutela, acolliment o guarda que visquin amb el tutor o tutora, acollidor o acollidora o guardador o guardadora, però no es trobin a càrrec seu.

5. Tres o més germans o germanes orfes de pare i mare, majors de 18 anys; o dos germans si un d'ells presenta discapacitat, que visquin i tinguin una dependència econòmica entre ells.

Articles 9 i 10 de la Llei 40/2003, de protecció de famílies nombroses

13. AJUDES DEL GOVERN DE LES ILLES BALEARS PER REDUCCIÓ DE JORNADA

Què és? La Conselleria de Treball i Formació del Govern de les Illes Balears disposa d'un programa d'ajudes econòmiques per afavorir la reducció de la jornada laboral per motiu de guarda legal sempre que es compleixin els requisits següents:

■ Reduir la jornada en almenys un

terç i un màxim de la meitat.

■ Que sigui per motiu de guarda legal d'un/una menor de 6 anys, d'un familiar (fins segon grau de consanguinitat) que per motiu d'edat, malaltia o accident no pugui valer-se per si mateix o d'una persona amb discapacitat que no tingui una activitat remunerada.

■ Que resideixin a les Illes Balears i estiguin al corrent de pagament de les seves obligacions tributàries.

També es preveuen ajudes per als empresaris o empresàries que contractin una persona desocupada a fi de substituir el treballador o treballadora que sol·liciti aquesta reducció de jornada, sempre que no ocupi un familiar fins a segon grau de consanguinitat o es tracti d'un càrrec directiu.

Quant cobraré? Les ajudes es reduiran proporcionalment a la jornada de treball pactada segons l'escala següent:

- Menors d'1 any: 175 € mensuals
- Menors d'1 a 2 anys: 160 € mensuals

■ Menors de 2 a 3 anys: 145 € mensuals

■ Menors de 3 a 4 anys:
135 € mensuals

■ Menors de 4 a 5 anys:
120 € mensuals

■ Menors de 5 a 6 anys:
105 € mensuals

Altres col·lectius prevists a l'art 37.5 de l'ET: 145 € mensuals

Què més he de saber?

■ Les ajudes no poden compatibilitzar-se durant el període de descans per maternitat, però poden concedir-se quan aquest hagi acabat.

Resolució de la Conselleria de Treball i Formació de 4 d'abril de 2006

14. AJUDES AUTONÒMIQUES PER A L'ATENCIÓ DE MENORS DE 3 ANYS

Què és? La Conselleria de Presidència i Esports del Govern Balear atorga una prestació econòmica per a les famílies residents a la Comunitat Autònoma que tinguin a càrrec seu un/a menor de 3 anys matriculat/ada en una guarderia, pública o privada, sempre que la seva renda anual familiar no superi els 28.945 €.

Quant cobraré? Un import de 300 € per fill o filla i any. 400 € en cas de discapacitat del/de la menor.

Què més he de saber?

■ El concepte de renda màxima que s'aplica és complex: per no errar en el seu càlcul, consultau qualsevol dels organismes públics que la gestionen: Regidoria Delegada de Serveis Socials de l'Ajuntament de Palma, Institut Balear de la Dona o la mateixa Conselleria de Presidència i Esports.

Resolució del conseller de Treball i Formació de 4 d'abril de 2006

15. AJUDES AUTONÒMIQUES PER PART MÚLTIPLE

Què és? La Conselleria de Presidència i Esports del Govern de les Illes Balears concedeix una ajuda econòmica per adquirir productes d'higiene i alimentació per als noutats en cas de part o adopció múltiple.

Els requisits sol·licitats són:

- Residir a les Illes Balears des de fa almenys tres anys.
- Tenir una renda anual (individual o conjunta) inferior a 45.000 €.
- Presentar la sol·licitud en els 6 mesos posteriors al naixement o a la

sentència o resolució ferma d'acolliment o adopció.

Quant cobraré? 1.200 € anuals quan siguin dos menors o 1.800 € si són tres o més fills o filles.

Què més he de saber?

- L'ajuda s'entrega en forma de talons a presentar a la farmàcia en comprar un producte dels assenyalats.

Resolució de la consellera de Presidència i Esports de 8 d'abril de 2005 per als anys 2005-2008

16. SERVEI D'ATENCIÓ DOMICILIÀRIA A LA INFÀNCIA (SEDAI)

Què és? Un servei de «canguratge» especialitzat, d'atenció infantil domiciliària complementari a l'escola i al temps lliure. Està dirigit a famílies del municipi de Palma amb dificultats per conciliar vida familiar i laboral, per cobrir aquelles franges horàries en què la mare i el pare treballin i els

serveis educatius o comunitaris del barri no cobreixin la necessària atenció dels menors.

S'ofereixen els serveis de:

- Atenció al domicili del cuidador o cuidadora durant tot l'any (matí, hora baixa i nit) de dilluns a divendres, i caps de setmana

- Acompanyament i recollida de l'infant a l'escola i/o activitats extraescolars
- Menjador (àpats, sopars i berenars)

Aquest servei està format per un total de dotze cangurs distribuïts per la ciutat de Palma i ja funciona als barris de s'Arenal, el Terreno, el Camp Redó, la Soledat i el Polígon de Llevant, entre d'altres.

Què més he de saber?

- Es requereix que la família resideixi al municipi de Palma i que tinguin fills o filles en edats compreses entre els 4 mesos i els 12 anys.

- Els progenitors han de fer feina o estar en situació de cerca activa d'ocupació.

- Es prioritzen les famílies formades per un sol progenitor (pare o mare) amb càrregues familiars no compartides.

- És un servei emmarcat al Projecte temps de treball i oci de la iniciativa comunitària EQUAL (finançat pel Fons Social Europeu, la Conselleria de Treball i Formació del Govern dels Illes Balears i l'IMFOF), liderat per l'IMFOF-Ajuntament de Palma i gestionat per la Fundació Patronat Obrer.

17. PATRONAT MUNICIPAL D'ESCOLES D'INFANTS

Què és? És un servei que depèn de la Regidoria Delegada de Cultura i Educació de l'Ajuntament de Palma, que disposa d'un total de set escoles municipals.

Ofereixen, entre d'altres serveis, places per a nins i nines amb necessitats educatives especials, quotes mensuals en funció dels ingressos de la família, assessorament nutricional d'un Gabinet Tècnic de Sanitat de l'Ajuntament i treball social amb la família (suport

escolar a l'alumnat i facilitant processos d'inserció formativolaboral de les famílies).

Què més he de saber?

Els requisits són:

- Estar empadronats en el terme municipal de Palma.
- El mes de març s'obre el termini de sol·licitud de plaça.
- Per a més informació es pot telefonar al Patronat (també es pot concertar cita per visitar l'escola)

18. EL BO ESCOLAR

Què és? És una subvenció que concedeix el Patronat Municipal d'Escoles d'Infants de l'Ajuntament de Palma i que té com a objectiu cobrir part de les despeses d'ensenyament d'aquells nins o nines, escolaritzats en alguna de les escoles i/o guarderies que pertanyen al Registre Municipal d'Escoles d'Infants de Palma, que es troben en situació socioeconòmica desfavorable.

Què més he de saber?

Els requisits són:

- Tant el nin o nina com els pares, mares o tutors legals han d'estar empadronats al terme municipal de Palma.
- El termini per sol·licitar la subvenció normalment és des del mes de juliol fins al 15 de setembre. La documentació s'ha de presentar a la mateixa escola on es té plaça.
- Les escoles que formen part del Registre Municipal d'Escoles d'Infants informen de tot el procés de sol·licitud del Bo escolar.

19. ALTRES AJUDES PÚBLIQUES

A més de les referències incloses, l'Estat, el Govern de les Illes Balears i l'Ajuntament de Palma gestionen diversos serveis específics de suport a l'ocupació, ajudes econòmiques per a la realització d'estudis i abonament del transport escolar, assistència domiciliària a persones dependents,

subsidis per adquirir productes de primera necessitat i programes de suport a famílies en situacions especials o de risc.

En les següents pàgines web i adreces es pot rebre informació àmpliament.

Darreres **NOVETATS LEGISLATIVES**
en matèria de conciliació

DARRERES NOVETATS LEGISLATIVES EN MATÈRIA DE CONCILIACIÓ

El 20 de novembre de 2006 el Ministeri de Treball i Afers Socials aprovà la *Llei de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència*, que té com a principal objectiu fomentar l'autonomia i la qualitat de vida de les persones en situació de dependència i d'aquelles que en tenen cura habitual.

La Llei intenta garantir l'existència a cada comunitat autònoma d'una sèrie de serveis mínims, tals com la teleassistència, l'ajuda a domicili, els centres de dia i de nit, les residències, etc. i assegurar que, en el cas de no poder-hi accedir, la persona dependent pugui percebre una prestació econòmica variable, segons el seu grau de dependència i la seva capacitat econòmica.

Per altra banda, a la nostra comunitat autònoma s'aprovà el passat 20 de setembre la Llei 12/2006 per a la dona, amb la finalitat de fer efectiva l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en els diferents àmbits de la vida quotidiana.

Entre les diferents línies d'actuació que reconeix a l'Administració Pública

per promoure mecanismes de conciliació de vida laboral i familiar, destaquem els següents, directament lligats a l'objectiu de la conciliació:

- Garantir l'ampliació de l'horari d'obertura dels centres públics que imparteixen educació infantil i primària per tal de poder atendre les necessitats de les famílies de compatibilitzar els horaris laborals i els escolars.

- Promoure l'ampliació de la xarxa d'escoles infantils i centres d'educació preescolar, així com incentivar la creació d'escoletes infantils en els centres laborals.

- Incentivar les empreses perquè incloguin en els seus convenis col·lectius mesures de flexibilització d'horaris laborals i diferents formes d'organització del treball no presencial (teletreball o treball en el domicili).

Ambdues lleis resten pendents d'ésser desenvolupades en normatives que fixin mecanismes concrets d'aplicació, raó per la qual a hores d'ara no és possible oferir més detall dels requisits i beneficis que aportaran.

ADRECES útils

PÀGINES WEB DE CONSULTA

www.mtas.es
www.map.es
www.seg-social.es
www.agenciatributaria.com
www.inem.es
www.caib.es
www.soib.es
www.familiabalears.com
www.palmademallorca.es
www.imfof.es
www.ibdona.caib.es

Ministeri de Treball i Afers Socials
Ministeri de l'Administració Pública
Institut Nacional de la Seguretat Social
Agència Tributària
Institut Nacional d'Ocupació
Govern de les Illes Balears
Servei d'Ocupació de les Illes Balears
Portal de la Família del Govern de les IB
Ajuntament de Palma
IMFOF
Institut Balear de la Dona

ADRECES ÚTILS A PALMA

Oficina d'Informació Sociolaboral - Ministeri de Treball i Afers Socials

C. de la Ciutat de Querétaro, s/n. Tel. 971 989222

Tresoreria Gral. de la Seguretat Social

Pl. de Cort, 4. Tel. 971 218300

Institut Nacional de la Seguretat Social - Urbà núm. 1

C. de Pere Dezcallar i Net, 1. Tel. 971 437316.

Administracions de la Seguretat Social

Camí de Jesús, 14. Tel. 971 498643

C. de la Vinyassa, 12. Tel. 971 771767

C. Pérez Galdós, 36. Tel. 971 774500

Oficina d'Estrangeria - Delegació del Govern

C. de la Ciutat de Querétaro, s/n. Tel. 971 989170

Delegació d'Hisenda

C. de Cecili Metel, 9. Tel. 971 448800

INEM - Direcció Provincial de les Balears

C. del Gremi de Sabaters, 39. Tel. 971 170707

Institut Social de la Marina

C. del Moll Vell, s/n. Tel. 971 725606

SOIB 1(Districtes 07011 a 07015)

C. de Miquel Marquès, 13. Tel. 971 485863.

SOIB 2 (Districtes 07001 a 07007, 07199, 07600, 07608 i 07610)

C.de Mateu Enric Lladó, 21. Tel.971 728625.

SOIB 3 (Districtes 07004, del 07008 al 07010, 07198 i 07120)

C. de Jordi Villalonga i Velasco, 2. Tel. 971 469151.

Conselleria de Treball i Formació del Govern de les Illes Balears

C. del Gremi de Teixidors, 38, (Polígon de Son Castelló). Tel. 971 176300

Conselleria de Presidència i Esports del Govern de les Illes Balears

Pl. de la Drassana, 4. Tel. 971 177400

Institut Balear de la Dona

C. d'Aragó, 26, 1r. Tel. 971 775116

Patronat Municipal d'Escoles d'Infants

C. Almudaina, 7A 4t. Tel. 971 716675

Regidoria Delegada de Serveis Socials de l'Ajuntament de Palma

Av. de Gabriel Alomar i V, 18, 1r. Tel. 971 225977

IMFOF - Institut Municipal de Formació, Ocupació i Foment

Av. de Gabriel Alomar i V, 18, 1r. Tel. 900 139138

Sindicat CCOO

C. de Francesc de Borja Moll, 3. Tel. 971 726060

Sindicat UGT - IFES

C. de Gaspar Bennàzar, Arquitecte, 69. Tel. 971 764488

Sindicat CGT

Camí de Son Rapinya, Centre Comercial Els Ametlers, 2a. Tel. 971 791447

Sindicat USO

C. del Sergent Cortès Pinya, 2. Tel. 971 277914

<http://treballiformacio.caib.es/portal>



Govern de les Illes Balears
Conselleria de Treball i Formació

eQual



UNIÓ EUROPEA
Fons Social Europeu



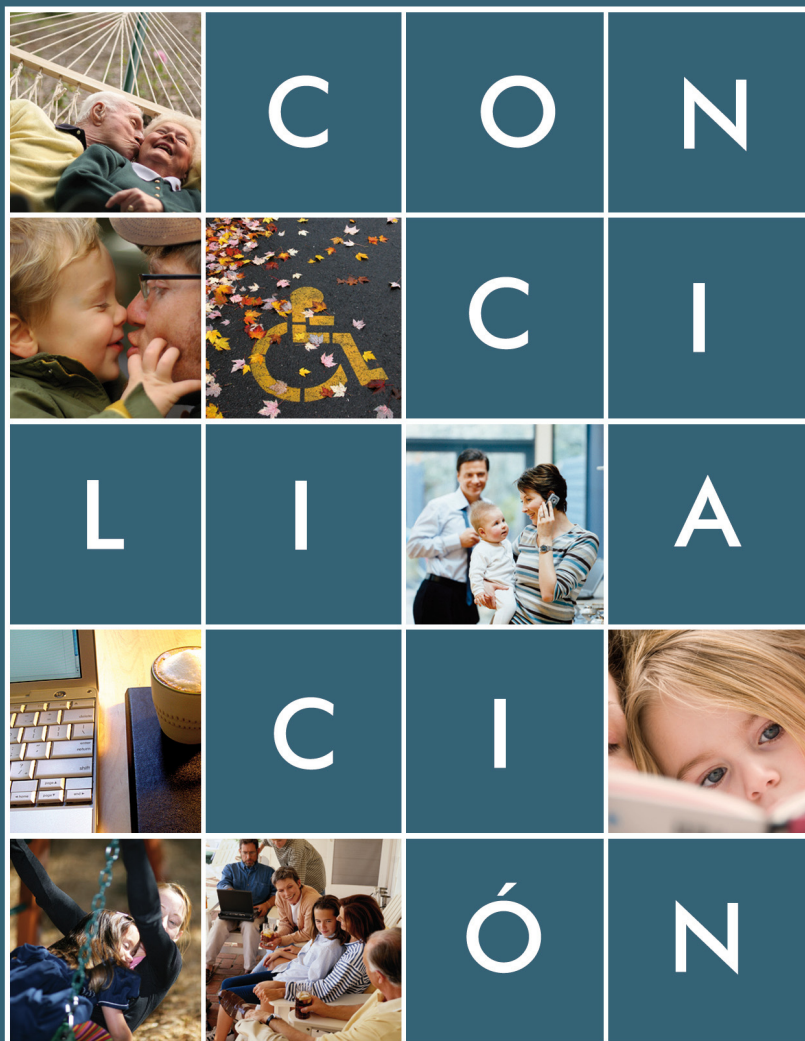
Govern de les Illes Balears
Conselleria de Treball i Formació

eQual



UNIÓ EUROPEA
Fons Social Europeu

<http://treballiformacio.caib.es/portal>



Guía básica de conciliación de la vida **FAMILIAR Y LABORAL**
FAMILIAR Y LABORAL

Ajuntament  de Palma





ÍNDICE

SALUDOS	p. 5
LA CONCILIACIÓN EN LA EMPRESA	p. 9
1. Discriminación por razón de sexo, edad o estado civil	p. 11
2. Contratos a tiempo parcial	p. 11
3. Permisos retribuidos	p. 13
a. Matrimonio	p. 13
b. Traslado de domicilio habitual	p. 14
c. Exámenes prenatales y preparación al parto	p. 14
d. Parto prematuro	p. 14
e. Nacimiento del hijo o hija	p. 14
f. Lactancia	p. 14
g. Enfermedad grave, accidente y fallecimiento de familiares	p. 14
4. Reducción de jornada	p. 15
a. Lactancia	p. 15
b. Nacimiento de un hijo o hija prematuro/a	p. 16
c. Cuidado de un familiar o de una persona con discapacidad	p. 16
d. Víctimas de la violencia de género	p. 16
5. Suspensión del contrato de trabajo	p. 17
a. Riesgo durante el embarazo	p. 17
b. Maternidad o paternidad	p. 17
c. Adopción o acogimiento	p. 17
6. Excedencia para el cuidado de un familiar	p. 18
7. Jubilación gradual y flexible	p. 20
8. Despido nulo por causa de discriminación	p. 21
9. Extinción del contrato por modificación de las condiciones de trabajo	p. 22
AYUDAS PÚBLICAS A LA CONCILIACIÓN	p. 23

10. Deducciones fiscales por personas a cargo	p. 25
a. Maternidad	p. 25
b. Edad	p. 25
c. Descendientes	p. 25
d. Personas con discapacidad	p. 25
11. Prestaciones económicas de la Seguridad Social	p. 26
a. Por hijo o hija	p. 26
b. Nacimiento o adopción del tercer hijo o hija	p. 27
c. Parto o adopción múltiple	p. 27
12. Bonificación de cuotas a la Seguridad Social por contratación de personas cuidadoras	p. 28
13. Ayudas autonómicas por reducción de jornada	p. 29
14. Ayudas autonómicas para el cuidado de menores de 3 años	p. 30
15. Ayudas autonómicas por parto múltiple	p. 31
16. Servicio de atención domiciliaria a la infancia del IMFOF	p. 31
17. Patronat Municipal d'Escoles Infantils	p. 32
18. Bono Escolar	p. 33
19. Otras ayudas públicas	p. 33
ÚLTIMAS NOVEDADES LEGISLATIVAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN	p. 35
DIRECCIONES ÚTILES EN PALMA	p. 39



SALUDO DEL CONSEJERO

Los datos sitúan a las Illes Balears en un puesto líder en lo que se refiere a los principales indicadores del mercado laboral, como la tasa de actividad, la tasa de ocupación, la tasa de paro o el registro de nuevos contratos indefinidos.

La creación de ocupación y la reducción del número de personas en situación de paro ponen de manifiesto que estamos en el camino correcto; pero tenemos que continuar trabajando para mejorar diferentes aspectos estructurales de nuestro mercado laboral y para prevenir situaciones que lo distorsionan. En este contexto debe situarse la apuesta que la Consejería de Trabajo y Formación ha hecho por la Iniciativa Comunitaria Equal y por lo que representa en la promoción de nuevas maneras de combatir todas las formas de discriminación y desigualdad en relación al mercado de trabajo.

La Consejería de Trabajo y Formación lidera siete proyectos europeos enmarcados en Equal; siete proyectos que, a partir de la colaboración

institucional, de la participación del tejido social y laboral, representado por diferentes entidades y asociaciones, y de la cooperación transnacional, tratan de mejorar la calidad de nuestro mercado laboral y combatir las desigualdades que pueda haber o que puedan surgir en el futuro.

«Tiempo de trabajo y ocio» es uno de estos siete proyectos, que aborda la conciliación de la vida familiar con la profesional, así como la reincorporación al mercado de trabajo de hombres y mujeres que lo hayan abandonado, mediante el desarrollo de formas más flexibles y efectivas de organización del trabajo, así como servicios de apoyo. La Dirección General de Formación de la Consejería de Trabajo y Formación, la Fundación Universidad Empresa, la Fundación Eccla, el Consell Insular de Menorca, la Federació de la Petita i Mitjana Empresa d'Eivissa i Formentera, la Unión Sindical Obrera, el Ayuntamiento de Palma (IMFOF), el Ayuntamiento de Calvià, el Ayuntamiento de Eivissa, Mallorca Verda, la Aso-

ciación de Madres de Discapacitados de Balears, y el Instituto de la Mujer del Govern de les Illes Balears hacen posible este proyecto que trata de definir estrategias y de plantear soluciones íntegras para la conciliación de la vida familiar y de la vida laboral, como también de asegurar la transferencia de buenas prácticas y de metodologías innovadoras por medio de una plataforma de consenso entre los agentes territoriales.

Uno de los trabajos realizados por esta agrupación es esta guía básica de conciliación de la vida familiar y laboral, desarrollada por el IMFOF. La promoción de medidas de sensibilización entre la ciudadanía por parte de la Administración pública queda reflejada en la reciente Ley de

la Mujer 12/2006, de 20 de septiembre, que reconoce la desigualdad de facto existente entre hombres y mujeres. El conocimiento de las medidas de conciliación existentes por parte de las mismas personas afectadas, es uno de los pasos previos que nos conducirán a la conciliación real y efectiva.

Finalmente, quiero dar las gracias a todas y cada una de las entidades que forman parte de este proyecto por el trabajo que están desarrollando y por el esfuerzo y la dedicación para buscar medidas innovadoras que puedan ser aplicadas a todas las personas con la finalidad de conseguir, con el trabajo en común, un mercado laboral con más calidad y menos discriminaciones.

Cristóbal Huguet Sintés
Consejero de Trabajo y Formación



SALUDO DE LA ALCALDESA

Un aspecto fundamental para el bienestar social es disponer de un lugar de trabajo. En este sentido, uno de los avances más importantes de la sociedad actual ha sido la progresiva incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, a pesar de que aún los datos estadísticos ponen de manifiesto que es necesario continuar impulsando acciones positivas para favorecer que esta incorporación sea en igualdad de condiciones. Precisamente, uno de los retos que tienen ahora la sociedad y las instituciones es facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

El Ayuntamiento de Palma, consciente de la responsabilidad que tiene en la consecución de estos retos, a través del IMFOF, no sólo organiza cursos de formación dirigidos específicamente a las mujeres en el ámbito de las nuevas tecnologías y otros nichos del mercado laboral local y ofrece, desde el Área de Ocupación, un servicio que asesora personalmente sobre los recursos sociales,

formativos y laborales accesibles en nuestra ciudad, sino que también ha puesto en marcha el Servicio de Atención Domiciliaria a la Infancia (SEDAI), a disposición de las familias trabajadoras que, por motivos de horario laboral, no pueden combinar la atención de sus menores con la ocupación de un lugar de trabajo.

Este servicio, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y la Consejería de Trabajo y Formación del Gobierno de las Islas Baleares, y todas estas acciones se suman a las que también se llevan a cabo desde otras regidurías del Ayuntamiento.

Pero, las políticas de conciliación no serán realmente efectivas si no van acompañadas, también de acciones de información y sensibilización social.

Con esta finalidad y con el objetivo de informar a todos los trabajadores y las trabajadoras y el mundo empresarial de los derechos y de los recursos existentes para facilitar la conciliación de la

vida familiar y laboral, se ha decidido lanzar esta guía que recoge por una parte, las principales disposiciones desarrolladas en la normativa nacional y, por otra, las ayudas públicas vigentes relacionadas con esta materia.

Espero sinceramente que esta guía sea útil y contribuya a favorecer una vida familiar y laboral más equilibrada, cosa que redundará, sin duda, en una mejor calidad de vida.

Catalina Cirer Adrover
Alcaldesa de Palma

La Conciliación en **LA EMPRESA**



1. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO, EDAD O ESTADO CIVIL

¿Qué es? El Estatuto de los Trabajadores protege expresamente de esta situación. Así, literalmente dice que son infracciones muy graves “las decisiones unilaterales del empresario o empresaria que impliquen discriminaciones desfavorables por razón de edad o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión, o no, a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras en la empresa y lengua dentro del Estado español”.

¿Cuánto cobraré? Sea cual sea tu

ocupación, el empresario o empresaria tiene la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por los complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

¿Qué más debo saber? En caso de denuncia ante el Juzgado de lo Social, el/la trabajador/a tiene un status procesal a su favor, es decir, que únicamente ha de aportar datos o indicios (no pruebas) que permitan deducir que se vulnera su derecho de igualdad. Debe ser el empresario o empresaria quien pruebe que su conducta responde a causas razonables y objetivas.

Artículos 96 y 28 del Estatuto de los Trabajadores

2. CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

¿Qué es? El contrato de trabajo a tiempo parcial supone la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador o trabajadora a tiempo completo comparable (del centro de trabajo, con el mismo tipo

de contrato y que realice un trabajo idéntico o similar). Si en la empresa no hubiera ninguna persona trabajadora comparable, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.



La ley no obliga a un mínimo ni a un máximo de horas, pero sí indica que la distribución de las horas de jornada debe quedar reflejada en el contrato de trabajo y que éste debe quedar formalizado por escrito, en el modelo oficial que esté establecido. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba de lo contrario.

El contrato puede ser de duración indefinida o temporal, excepto en el contrato para la formación.

El empresario o empresaria está obligado a informar a los trabajadores o trabajadoras de su empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan solicitar su conversión voluntaria.

Si una persona disfruta de un contrato a tiempo parcial puede acordar con la empresa su conversión a jornada completa, pero no puede ser obligada ni sancionada si no le interesa dicho cambio. Al revés, si un trabajador o trabajadora hubiera pasado de un contrato a tiempo completo a uno a tiempo parcial y deseara volver a la primera situación, debe esperar a que exista una vacante en la empresa.

Por otra parte, un empresario o empresaria sólo podrá reducir la jornada de empleado o empleada sin su acuerdo expreso en el caso de que reciba una autorización administrativa para la apertura de un expediente de

regulación de empleo. En tal caso, el trabajador o trabajadora tendría derecho a pasar a la situación de desempleado/a por el tiempo de jornada reducido obligatoriamente.

Los trabajadores o trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias (salvo para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o urgentes), pero sí pueden pactar la realización de horas complementarias cuando su contrato sea de duración indefinida. El máximo de horas complementarias legales es del 15% del total de su jornada de trabajo, a no ser que el convenio colectivo de referencia establezca otro porcentaje, que nunca superará el 60% de las horas ordinarias contratadas.

Estas horas complementarias pueden quedar sin efecto por renuncia del trabajador o trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando el trabajador o trabajadora tenga necesidades formativas coincidentes con el horario laboral, realice otro trabajo a tiempo parcial o reduzca su jornada por cuidado de familiares, de personas minusválidas o guarda legal.

¿Cuánto cobraré? El salario estipulado por convenio en la empresa para la categoría que se cubra, reducido proporcionalmente al número de horas efectivamente trabajadas.



¿Qué más debo saber?

■ Las personas contratadas a tiempo parcial tienen los mismos derechos laborales que aquellas con jornada completa.

■ Obviamente, cuando un trabajador o trabajadora reduzca su jornada por motivo de descanso por maternidad o paternidad, no se considerará como trabajo a tiempo parcial, sino que se estará a lo dispuesto legalmente para este supuesto específico.

■ Las horas complementarias se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de la base de cotización a la Seguridad Social. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.

Artículos 12 y 37 del Estatuto de los Trabajadores

3. PERMISOS RETRIBUIDOS

¿Qué es? El Estatuto de los Trabajadores reconoce los siguientes permisos en los que el trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación a la empresa, puede ausentarse del trabajo, manteniendo el empresario o empresaria la obligación de remunerar su trabajo y cotizar a la Seguridad Social. Se trata de mínimos necesarios que pueden ser ampliados o mejorados en un contrato de trabajo individual o a través de negociaciones colectivas.

La antelación del **preaviso y su modo de justificación** dependen del tipo de permiso que se disfrute: algunos supuestos están establecidos legalmente, otros quedan abiertos a interpretación. En todo caso, es importante cumplir siempre con estos

dos requisitos; si no, el empresario o empresaria podrá considerar las ausencias como faltas de asistencia no justificadas.

a. Matrimonio: Puedes disfrutar de 15 días naturales, que normalmente se cuentan a partir de la fecha del enlace matrimonial. Es imprescindible que se trate de uniones reconocidas legalmente (civiles o religiosas). Si contraes matrimonio en más de una ocasión, puedes solicitar dicho permiso cada vez.

b. Traslado de domicilio habitual: 1 día. Cada cambio de domicilio da derecho a la concesión de un nuevo permiso, siempre que se presente la debida justificación. Sin embargo, si se han disfrutado de 15 días de descanso

por matrimonio, se entiende que el traslado de domicilio se habrá producido en ese período, por lo que no se genera un nuevo permiso por traslado.

c. Exámenes prenatales y de preparación al parto: La ley señala que, cuando el desarrollo de estos cursos coincida necesariamente con el horario laboral, la trabajadora dispondrá del tiempo "indispensable" para asistir. Previamente debe avisar al empresario o empresaria y justificar su asistencia en el horario de trabajo.

Debe destacarse que, en el caso de exámenes prenatales, sólo la madre tiene este derecho. En cuanto a los cursos de técnicas de preparación al parto, la ley no especifica claramente si también el padre puede acceder a un permiso retribuido.

d. Parto prematuro y hospitalización del neonato o neonata: Se reconoce este derecho tanto al padre como a la madre, y serán ellos quienes decidan en qué momento de su jornada laboral desean disfrutar de este permiso, que permite bien ausentarse del trabajo 1 hora diaria o reducir su jornada un máximo de dos horas, aceptando en este último caso la disminución proporcional de su salario.

Cuando el neonato o neonata deba ser hospitalizado/a, el padre o madre que esté disfrutando del descanso por maternidad/paternidad podrá interrumpirlo y reanudarlo una vez obtenga el alta hospitalaria del/de la menor.

e. Nacimiento de un hijo o hija: Para que el padre pueda hacerse cargo de las gestiones administrativas obligatorias, se le conceden dos días naturales por nacimiento de un hijo o hija ampliables a cuatro si debe desplazarse, siempre inmediatamente posteriores a la fecha de nacimiento.

La ley no diferencia entre hijos o hijas matrimoniales o extramatrimoniales, pero sí en los casos de adopción o acogimiento, para los que se prevén otros derechos.

f. Lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses: Este permiso sólo puede ser solicitado por el padre o por la madre alternativamente, siempre que ambos trabajen por cuenta ajena. La ley concede 1 hora diaria de permiso, que puede dividirse en dos fracciones; o bien una reducción de media hora de la jornada laboral, que puede disfrutarse al inicio o al final del horario de trabajo.

En este supuesto no se establecen distinciones entre hijos o hijas naturales, acogidos/as o adoptados/das.

g. Enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento del cónyuge o parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: es decir, hijos o hijas, nietos o nietas, padres, madres, abuelos o abuelas y hermanos o hermanas propios o del cónyuge, sea el parentesco natural o por adopción (el acogimiento queda excluido).

Se fija un permiso retribuido de 2 días, excepto que el trabajador o trabajadora deba desplazarse fuera de su municipio, razón por la que el plazo aumentaría a 4 días. Cada nueva enfermedad, accidente, hospitalización o fallecimiento puede dar lugar a un nuevo permiso.

Finalmente, dada la lógica imprevisibilidad de estos casos, no se exige preaviso y se admite la justificación del permiso posteriormente a su disfrute.

¿Cuánto cobraré? Todos estos permisos son retribuidos, es decir, que generan el derecho a percibir el 100% de tu salario y a que el empresario o empresaria mantenga tu cotización a la Seguridad Social durante el tiempo de su disfrute (excepto que decidas solicitar la reducción de jornada prevista legalmente por parto prematuro, según ya se ha indicado).

¿Qué más debo saber?

■ El personal de alta dirección disfruta de un régimen diferenciado

que se rige por las condiciones específicas que haya negociado en su contrato de trabajo.

■ Algunas empresas reconocen en sus convenios colectivos mejores condiciones que las anteriores, otorgando, por ejemplo, 2 días por traslado de domicilio o permitiendo unir los días del permiso por matrimonio al período de vacaciones anual.

■ Para informarte del convenio colectivo que afecta a tu empresa puedes acceder a la página web de la Consejería de Trabajo y Formación del Govern Balear: www.treballiformacio.caib.es/portal/m5convenis.ca.htm. En su sección de “Treball i Relacions Laborals”, aparecen los convenios vigentes en nuestra comunidad autónoma por sectores, empresas y ámbitos regionales. Por supuesto, tu empresa o el sindicato que interviniera en la negociación de dicho convenio también podrán ayudarte.

Artículos 12 y 37 del Estatuto de los trabajadores

4. REDUCCIÓN DE JORNADA

¿Qué es? La reducción de jornada es un derecho contemplado en el Estatuto de los Trabajadores en los supuestos que siguen. La reducción mínima será de un tercio de la jornada y como máximo de la mitad, disminuyendo el

salario percibido por el trabajador o trabajadora proporcionalmente.

a. Lactancia para menores de 9 meses: sean hijos o hijas naturales, acogidos/as o adoptados/as. Se per-

mite una reducción de media hora de la jornada habitual que pueden disfrutar el padre o la madre, -pero sólo alternativamente-, siempre que ambos trabajen por cuenta ajena. En caso de parto múltiple, se multiplicaría el tiempo de reducción por el número de hijos o hijas

b. Nacimiento de un hijo o hija prematuro o prematura y hospitalización del neonato o neonata: reducción de la jornada de un máximo de dos horas, con la consiguiente disminución salarial, para el padre o para la madre.

c. Por cuidado de un familiar, de un/a menor de 6 años o de una persona con discapacidad: siempre y cuando ésta no desempeñe otra actividad retribuida. Los familiares pueden ser el/la cónyuge, hijos o hijas, nietos o nietas, padres, madres, abuelos o abuelas y hermanos o hermanas propios o del/la cónyuge, sea el parentesco natural o por adopción.

d. Como víctima de violencia de género: la ley permite recurrir a este supuesto cuando el maltrato sufrido provenga de un hombre con el que se haya mantenido una relación sentimental, aún sin convivencia, y se disponga de una orden de protección o de un informe del ministerio fiscal que reconozca esta situación. Implica una merma del salario proporcional a la reducción de jornada, que se establecerá por acuerdo entre la trabajadora y la empresa.

¿Cuánto cobraré? La reducción de jornada implica la aceptación de una disminución salarial proporcional al tiempo de trabajo reducido.

¿Qué más debo saber?

■ En caso de discrepancia con la empresa, puedes acudir al Juzgado Social e iniciar un procedimiento especial previsto a la Ley de procedimiento laboral.

Artículo 37 del Estatuto de los trabajadores

Artículo 1 del LO 1/2004

5. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

¿Qué es? El contrato de trabajo puede suspenderse por diferentes causas; las relacionadas con la conciliación de la vida familiar y personal son tres: maternidad, riesgo en el

embarazo y adopción o acogimiento de un/a menor de seis años.

La suspensión libera al empresario o empresaria y al trabajador o trabajadora de las obligaciones recíprocas

de remunerar y ser remunerado por el trabajo, pero respeta el vínculo laboral entre ambas personas. Así, en líneas generales, el trabajador o trabajadora conserva la obligación y el derecho de actuar de buena fe contractual, participar en concursos para ascensos o traslados, mantener el período de descanso en vacaciones y a que el tiempo de suspensión del contrato compute a efectos de antigüedad.

Una vez finalizadas las causas de suspensión del contrato, el trabajador o trabajadora puede solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo, no pudiendo el empresario o empresaria negarse a ello.

a. Por riesgo durante el embarazo:

Los requisitos necesarios para este supuesto, que sólo puede disfrutar la madre, son:

■ Que el Instituto Nacional de la Seguridad Social o la Mutua certifique que las condiciones de trabajo puedan influir negativamente en la madre o en el feto.

■ Y que no exista otro puesto de trabajo en la empresa donde la madre pueda desarrollar su trabajo sin riesgo para su salud.

Si el riesgo proviene del embarazo mismo, no de las características del puesto de trabajo, no se incluirá en este supuesto, sino en el de “suspensión por incapacidad temporal”. A su vez, si el empresario o empresaria celebra un contrato de interinidad para

sustituir temporalmente a la trabajadora, tendrá derecho a una bonificación en las cuotas de la Seguridad Social.

b. Por maternidad o paternidad:

Efectivamente, este derecho se reconoce tanto al padre como a la madre, en tanto ésta quiera cederle el permiso para reincorporarse a su puesto de trabajo anticipadamente. Si la madre no trabaja o ha fallecido, el padre puede optar por disfrutar de la totalidad del período de descanso establecido.

La duración del descanso es de 16 semanas ininterrumpidas y 2 más por hijo o hija en caso de parto múltiple: 6 de ellas son de descanso obligatorio después del parto y las otras 10 pueden disfrutarse antes o después del mismo, a elección de la interesada. El único caso en que se permite la interrupción del descanso es por hospitalización del recién nacido o recién nacida tras el parto: la madre puede entonces reincorporarse al trabajo tras las 6 semanas de descanso obligatorio y reanudar la suspensión del contrato una vez reciba su hijo o hija el alta hospitalaria.

El padre y la madre pueden también hacer uso de su descanso a la vez o sucesivamente, pero la suma de sus períodos de descanso no puede superar el máximo legal de 16 semanas.

c. Por adopción o acogimiento: Se incluyen: la adopción, el acogimiento internacional, el acogimiento familiar, el preadoptivo y el familiar perma-

nente, siempre y cuando el/la menor no supere los seis años de edad. La ley concede una suspensión de 16 semanas que, en caso de adopción internacional, podrán comenzar a disfrutarse (hasta un máximo de 4 semanas) antes de la decisión administrativa o judicial de adopción, a fin de que la madre y el padre puedan desplazarse al país de origen del niño o niña.

¿Cuánto cobraré?

■ Durante el período de suspensión por riesgo durante el embarazo, la trabajadora recibirá una prestación económica de la Seguridad Social del 75% de su base reguladora (siempre que se acrediten al menos 180 días de cotización en los últimos 5 años).

■ Si se trata de suspensión por maternidad/paternidad, adopción o acogimiento, recibirás el 100% (siempre que se acrediten al menos 180 días de cotización en los últimos 5 años).

¿Qué más debo saber?

■ El descanso por maternidad tam-

bién puede disfrutarse a tiempo parcial si así lo acuerda la trabajadora con su empresa. Este acuerdo puede celebrarse una vez transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorias, tanto al inicio como durante el período de descanso, afectando a todo o una parte de él, pero siempre de manera ininterrumpida.

■ Los trabajadores o trabajadoras por cuenta propia afiliados/as en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, tienen derecho a la prestación por maternidad/paternidad en las mismas condiciones y términos que las personas asalariadas, salvo en lo que se refiere a la posibilidad de disfrutar el descanso en el régimen de jornada a tiempo parcial. Para poder acceder a dicha prestación, el trabajador o trabajadora autónomo/a debe estar al corriente de pago de las cuotas de la Seguridad Social.

Artículos 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos.

6. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

¿Qué es? Permite al trabajador o trabajadora suspender el contrato de trabajo por un período variable,

según el motivo que lo genere, para atender al cuidado de un familiar que, por razones de edad, enfermedad,

accidente grave o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, siempre y cuando éste no trabaje.

El cuidado puede afectar al/la cónyuge, hijos o hijas, padres, madres, nietos o nietas, abuelos o abuelas y hermanos o hermanas propios o del/la cónyuge, sea el parentesco natural o por adopción. Si se trata de hijos o hijas, se admiten también los supuestos de acogimiento permanente y preadoptivo.

La duración varía si se trata de un hijo o hija o de un familiar:

1. Para atender al cuidado de cada hijo o hija se reconoce un período de excedencia no superior a tres años, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a o de la resolución judicial o administrativa de la adopción.
2. Para el resto de familiares, se reconoce una duración no superior a un año, excepto que por convenio colectivo o pacto expreso con el empresario o empresaria se acuerde una duración superior.

Todas las personas trabajadoras sea cual sea su tipo de contrato (temporal o indefinido), tienen reconocido este derecho. Si el trabajador o trabajadora interrumpiera su disfrute antes del tiempo máximo que le concede la ley, podrá prorrogarlo posteriormente.

De otro lado, si un segundo familiar genera el derecho a una nueva excedencia, el inicio de esta segunda implicará la finalización de la primera excedencia: es decir, que no pueden acumularse ambas.

Mientras disfrute de dicho período de excedencia, el trabajador o trabajadora puede asistir a todos los **cursos de formación** que se realicen en la empresa, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario o empresaria, especialmente con ocasión de su reincorporación. Además, este tiempo se computará como de trabajo efectivo a efectos de antigüedad.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

¿Cuánto cobraré? El salario queda en suspenso hasta tu reincorporación a la empresa.

¿Qué más debo saber?

■ Como se trata de un derecho individual, varias personas pueden generar este derecho al mismo tiempo. Pero si en una misma empresa dos trabajadores/as solicitan este derecho para cuidar de una misma persona, el empresario o empresaria puede alegar que le resulta especial-



mente gravoso y limitar su disfrute simultáneo -concediéndola a alguno de esos trabajadores o trabajadoras en otro momento-.

■ El empresario o empresaria puede celebrar un contrato de interinidad

para sustituirte en ese período. Este tipo de contratos están bonificados legalmente.

Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores

7. JUBILACIÓN GRADUAL Y FLEXIBLE

¿Qué es? La ley reconoce que la jubilación gradual y flexible es un recurso importante para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral y establece los supuestos en que puede accederse a ella, pero aplica una serie de coeficientes reductores sobre la pensión a percibir.

Para acceder a la jubilación anticipada se exige:

1. Tener cumplidos los 61 años y acreditar 30 años de cotización a la Seguridad Social.
2. Estar inscrito o inscrita como demandante de empleo durante al menos 6 meses antes de solicitar la jubilación y haber cesado en el empleo anterior por causas no imputables a su libre voluntad.

¿Cuánto cobraré? Para cada año o fracción que le falte al trabajador o trabajadora para cumplir los 65 años, se aplican los siguientes coeficientes re-

ductores sobre la pensión a percibir:

- Con 30 años de cotización: 8%.
- Entre 31 y 34 años: 7,5%.
- Entre 38 y 39 años: 6,5%.
- Con 40 y más años: 6%.

¿Qué más debo saber?

■ Los convenios colectivos pueden incluir en su contenido una edad forzosa de jubilación respetando una serie de criterios protectores del/de la trabajador/a.

■ La pensión por jubilación puede compatibilizarse con un trabajo a tiempo parcial, pero implica disminuir la pensión proporcionalmente.

Artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores

Artículos 1, 2 y 3 de la Ley 35/02 de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

Ley 14/2005 sobre las cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.



8. DESPIDO NULO POR CAUSA DE DISCRIMINACIÓN

¿Qué es? Un despido es nulo cuando concurre alguna de las causas de discriminación prohibidas legalmente, o bien, cuando se produce una violación de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora.

Son causas de despido nulo cuando:

1. Afecte a una mujer embarazada, desde el inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión por maternidad.
2. Se produzca durante el período de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción, acogimiento pre-adoptivo o permanente o el notificado en una fecha que no permita preaviso suficiente.
3. Se trate de trabajadores o trabajadoras con permiso por lactancia o de una hora por haber tenido un hijo o hija prematuro/a que esté hospitalizado/a; o disfrute de una reducción de dos horas por el mismo motivo.
4. Sea un trabajador o trabajadora que tenga reducida su jornada por guarda legal de un/a menor de 6 años o una persona con discapacidad intelectual, física o sensorial.
5. Se refiera a un empleado o empleada que use este mismo derecho o el de excedencia para el cuidado de un familiar (hasta segundo grado

de consanguinidad o afinidad) que no pueda valerse por sí mismo/a -por su edad o por haber sufrido un accidente o enfermedad-, siempre que dicho familiar no desempeñe una actividad retribuida.

6. El trabajador o trabajadora esté en excedencia no superior a tres años para atender a un hijo o hija natural, adoptivo/a o acogido/a.

El trabajador o trabajadora cuenta con 20 días improrrogables para intentar la conciliación con el empresario o empresaria a través de un órgano administrativo. Si ésta no se consigue, deberá iniciar una demanda ante los tribunales.

¿Cuánto cobraré?

Una sentencia firme que reconozca el despido nulo obliga a la readmisión inmediata del trabajador o trabajadora y al pago de los salarios y cotizaciones a la Seguridad Social que se hubieran interrumpido por razón del despido.

¿Qué más debo saber?

Si el trabajador o trabajadora no realiza la reclamación en el mencionado plazo de 20 días, pierde toda posibilidad de recurrir el despido.

Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores

9. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

¿Qué es? Es posible que, en un momento determinado, la empresa proponga ciertos cambios organizacionales con el objetivo de gestionar mejor sus recursos, ganar una posición más competitiva o responder más adecuadamente a sus clientes/as. Se considera que estos cambios son una modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando afectan a:

- La jornada de trabajo
- Horario
- Régimen de trabajo a turnos
- Sistema de remuneración
- Sistema de trabajo y rendimiento
- Funciones -cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de la Ley-

Las tres primeras afectan directamente a la conciliación de la vida familiar y laboral y el trabajador o

trabajadora puede bien impugnarlas ante los Tribunales, o bien optar a la extinción del contrato de trabajo con derecho a la indemnización correspondiente. Para ello, tendrá que demostrar que con el cambio resulta significativamente perjudicado/a.

¿Cuánto cobraré?

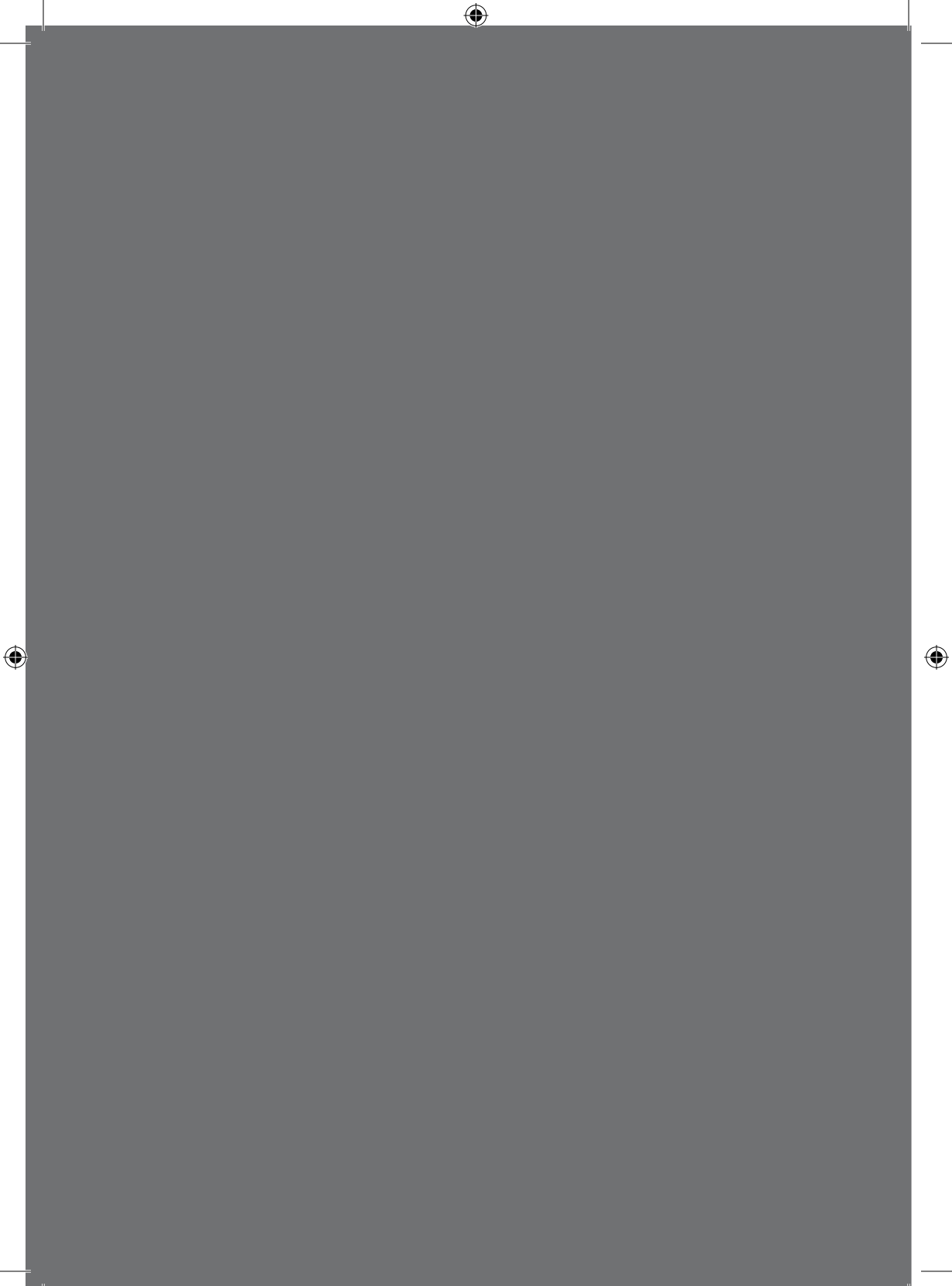
El importe de la indemnización debe ser equivalente a 20 días de salario por año trabajado hasta un máximo de nueve meses.

¿Qué más debo saber?

■ Este supuesto de extinción del contrato de trabajo permite que, desde el mismo momento en que el trabajador o trabajadora comunique al empresario o empresaria su decisión, puede dejar de ir a trabajar.

Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores

AYUDAS PÚBLICAS a la conciliación



10. DEDUCCIONES FISCALES POR PERSONAS A CARGO

¿Qué es? La Agencia Tributaria permite a los trabajadores/as practicarse diferentes deducciones en la declaración anual de la renta por motivo de:

a. Maternidad/Paternidad: a mujeres con hijos o hijas menores de 3 años que trabajen por cuenta propia o ajena, que estén dadas de alta en la Seguridad Social y que convivan con los hijos o hijas, siempre que cada uno de estos hijos o hijas no perciba rentas anuales superiores a 8.000 €, ni presente declaración del IRPF, ni solicitud de devolución del mismo.

En el caso de hijos o hijas adoptados/as o acogidos/as, la deducción es practicable durante los tres años posteriores a la fecha de inscripción de la adopción o acogimiento en el Registro Civil. Si ésta no es necesaria, contará a partir de la fecha de la resolución judicial o administrativa que la declare.

El 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.

b. Edad: ascendientes mayores de 65 años (padres, madres, abuelos o abuelas, bisabuelos o bisabuelas...) o personas con discapacidad

de cualquier edad, siempre que no ingresen más de 8.000 € al año y hayan convivido al menos la mitad del período impositivo con la persona declarante.

c. Descendientes: menores de 25 años, solteros o solteras que convivan con él/la contribuyente y no perciban rentas anuales superiores a 8.000 €, ni hayan presentado declaración del IRPF, ni solicitud de devolución de este.

d. Discapacidad: de ascendientes o descendientes con grado de minusvalía mayor del 35%.

¿Cuánto puedo deducirme?

1. Maternidad/Paternidad: Un máximo de 1.200 €/año por hijo o hija menor de 3 años. Se calcula dividiendo esta cantidad por el número de meses cumplidos por el hijo o hija y teniendo como límite el total de cuotas devengadas en el ejercicio (tanto por la persona empleadora como por la persona empleada).

■ **Por ejemplo:** María estuvo de alta en la Seguridad Social los 12 meses del año 2005 y cotizó (ella y la empresa) un total de 1.350 €. Tiene dos hijas: Elena, que cumple 3 años el 15 de junio de 2005; y Beth, que nació el 15 de enero de 2005. Por Elena po-

drá deducirse un total de 500 € (5 meses) y por Beth 1.200 € (12 meses).

2. Edad: 800 € anuales por cada ascendiente mayor de 65 años o persona con discapacidad, sin límite de edad. Y 1.000 € anuales si el ascendiente es mayor de 75 años.

3. Descendientes: 1.400 € anuales por el primer descendiente; 1.500 € por el segundo; 2.200 € por el tercero; y 2.300 € por el cuarto y siguientes.

4. Discapacidad: 2.800 € anuales si el grado de minusvalía es superior al 35% e inferior al 65% y no necesitan ayuda de terceras personas para valerse; y 6.200 € anuales si es superior al 65% o acreditan necesitar la ayuda de alguien por tener disminuida su movilidad. En este último caso, además pueden reducirse otros 2.000 € anuales en concepto de gastos de asistencia.

¿Qué más debo saber?

■ La Agencia Tributaria le ofrece dos sistemas alternativos para beneficiarse de la deducción por maternidad: de forma anticipada (lo que le permite cobrar 100 € por hijo o hija cada mes a través de transferencia bancaria) o incluyendo la deducción en la declaración anual de la renta. Si escoge la primera opción, debe rellenar el formulario modelo 140, solicitándolo a través de Internet o en el teléfono 901 200 345 de la Agencia Tributaria.

■ Existen otras deducciones por discapacidad del/la propio/a contribuyente que oscilan entre los 2.000 € y 6.200 € anuales según el grado de minusvalía y su situación de trabajador o trabajadora activo/a. La nueva página web de la Agencia Tributaria informa muy claramente de estos casos.

Artículo 67 de la Ley del impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

11. PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR HIJOS O HIJAS A CARGO

¿Qué es? La Seguridad Social otorga tres diferentes prestaciones económicas por hijos/as a cargo:

a. Una asignación económica por **cada hijo o hija menor de 18 años** o mayor si está afectado/a por una mi-

nusvalía del 65% o más. El hijo o hija puede estar trabajando, pero debe convivir con el padre, madre o tutor que perciba la asignación. El salario del hijo o hija menor no puede tampoco superar el 75% del salario mínimo interprofesional en cómputo anual.

b. Una prestación de pago único por **nacimiento o adopción** del tercer o sucesivos hijos o hijas.

c. Una prestación de pago único por **parto o adopción múltiple** (dos o más hijos o hijas).

Para ello, es necesario cumplir los siguientes requisitos:

- Tanto el padre y la madre como los hijos o hijas deben residir en territorio español.

- El padre y la madre no pueden percibir ingresos anuales superiores a 8.793 €, con las siguientes excepciones:

- Esta cantidad puede incrementarse en un 15% por cada hijo o hija o menor acogido/a, a partir del/ de la segundo/a.

- Si se trata de una familia numerosa, el límite de ingreso anual asciende hasta 14.990 € si se tienen tres hijos o hijas. Esta cantidad puede incrementarse en 2.428 € por cada hijo o hija más.

- En los supuestos de hijos o hija con minusvalía, no se exige límite de recursos económicos.

¿Cuánto cobraré?

1. Por hijo o hija a cargo: en líneas generales, se concede una asignación de 291 € anuales, salvo que el hijo o la hija o menor acogido/a presente alguna minusvalía. En este caso, el importe puede ascender hasta 4.825 € si la minusvalía es del 75% o más y necesita de la ayuda de

otra persona para valerse en actos esenciales tales como vestirse, desplazarse, etc.

2. Por tercer/a o sucesivos/as hijos o hijas: 450 €. En algunos casos, aunque el padre y la madre perciban ingresos anuales superiores a los señalados anteriormente, pueden tener derecho a percibir esta prestación.

3. Por parto o adopción múltiple: Entre 4, 8 ó 12 veces el salario mínimo interprofesional según el número de hijos o hijas sea 2, 3 ó 4 y más.

¿Qué más debo saber?

- Aunque tanto el padre como la madre cumplan con los requisitos anteriores, sólo uno de los dos puede percibir la prestación. En caso de divorcio o separación, se concederá la prestación a quien tenga a los hijos o hijas a su cargo.

- Estas prestaciones son incompatibles con la percepción de otras análogas que provengan de una administración pública.

- Las prestaciones se actualizan anualmente en la Ley de Presupuestos generales del Estado.

- La ley detalla más situaciones y limitaciones a las prestaciones señaladas, que se han seleccionado como resumen de la normativa. Infórmate de tu caso específico en la Administración de la Seguridad Social.

R.D. 1.251/2001

12. BONIFICACIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL POR CONTRATACIÓN DE PERSONAS CUIDADORAS

¿Qué es? La contratación de cuidadores/as en familias numerosas da derecho a una bonificación de las cuotas a la Seguridad Social a cargo de la persona empleadora (es decir, del/la cabeza de familia que le emplee) siempre que los progenitores trabajen por cuenta ajena o propia fuera del hogar o estén incapacitados/as para trabajar.

Si la familia numerosa ostenta la categoría de "especial", no será necesario que los dos progenitores desarrollen cualquier actividad retribuida fuera del hogar.

En cualquier caso, el beneficio indicado en el primer párrafo sólo será aplicable por la contratación de un/a único/a cuidador/a por cada unidad familiar numerosa.

La ley 40/2003 de Protección a las Familias Numerosas entiende por tal aquella integrada por uno o dos ascendientes con tres o más hijos/as, sean o no comunes, cuando los/as hijos/as o hermanos/as cumplan las siguientes condiciones:

- Ser solteros o solteras y menores de 21 años de edad o estar incapacitados/as para trabajar, cualquiera

que fuese su edad. El límite de edad se amplía hasta los 25 años de edad cuando cursan estudios.

- Convivir con los progenitores y depender económicamente de ellos.

- Los miembros de la unidad familiar deben ser españoles/as o nacionales de un Estado miembro de la Unión Europea y tener su residencia en España. Si tienen su residencia en otro Estado miembro de la Unión Europea, al menos uno de los progenitores debe trabajar por cuenta ajena o propia en España.

- Los miembros familiares nacionales de otros países tendrán derecho al reconocimiento de la condición de familia numerosa siempre que sean residentes en España. Para este caso, se tendrá en cuenta lo que la vigente Ley de Extranjería determine.

¿Cuánto puedo deducirme? Una bonificación del 45% de las cuotas a la Seguridad Social a cargo del progenitor/a, según las condiciones anteriores.

¿Qué más debo saber?

- La ley equipara a familias numerosas las constituidas por:

1. Uno o dos ascendientes con dos hi-

jos o hijas, sean o no comunes, siempre que al menos uno de éstos/as presente discapacidad para trabajar.

2. Dos ascendientes, cuando ambos presenten discapacidad, o, al menos, uno de ellos tuviera un grado de minusvalía del 65% o más; o estuvieran incapacitados/as para trabajar, con dos hijos o hijas, sean o no comunes.

3. El padre o la madre separados o divorciados, con tres o más hijos o hijas, sean o no comunes, aunque estén en distintas unidades familiares, siempre que se encuentren bajo su dependencia económica, aunque no vivan en el domicilio conyugal.

En este supuesto, el progenitor/a que opte por solicitar el reconocimiento de la condición de familia numerosa, proponiendo a estos efectos que se tengan en cuenta hijos/as que no convivan con él/ella, deberá presen-

tar la resolución judicial en la que se declare su obligación de prestarles alimentos. En el caso de que no hubiera acuerdo del padre y la madre sobre los/las hijos/as que deban considerarse en la unidad familiar, operará el criterio de convivencia

4. Dos o más hermanos/as huérfanos/as de padre y madre sometidos a tutela, acogimiento o guarda que convivan con el/la tutor/a, acogedor/a o guardador/a, pero no se hallen a sus expensas.

5. Tres o más hermanos/as huérfanos/as de padre y madre, mayores de 18 años; o dos hermanos/as si uno de ellos presenta discapacidad, que convivan y tengan una dependencia económica entre ellos/ellas.

Artículos 9 y 10 de la Ley 40/2003 de Protección a las Familias Numerosas

13. AYUDAS DEL GOVERN BALEAR POR REDUCCIÓN DE JORNADA

¿Qué es? La Consejería de Trabajo y Formación del Govern Balear dispone de un programa de ayudas económicas para favorecer la reducción de la jornada laboral por motivo de guarda legal siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Reducir la jornada en, al menos, un tercio y un máximo de la mitad

- Que sea por motivo de guarda legal de un/a menor de 6 años, de un/a familiar (hasta segundo grado de consanguinidad) que por motivo de edad, enfermedad o accidente no pueda valerse por sí mismo/a o de una persona con discapacidad que no tenga una actividad remunerada.

- Que residan en las Islas Baleares

y estén al corriente del pago de sus obligaciones tributarias.

También se contemplan ayudas para los empresarios o empresarias que contraten a una persona desocupada con el fin de sustituir trabajador o trabajadora que solicite esta reducción de jornada, siempre y cuando no emplee a un/a familiar hasta segundo grado de consanguinidad o se trate de un cargo directivo.

¿Cuánto cobraré? Las ayudas se reducirán proporcionalmente a la jornada de trabajo pactada según la siguiente escala:

- Menores de 1 año: 175 € / mes

- Menores de 1 a 2 años: 160 € / mes
- Menores de 2 a 3 años: 145 € / mes
- Menores de 3 a 4 años: 135 € / mes
- Menores de 4 a 5 años: 120 € / mes
- Menores de 5 a 6 años: 105 € / mes
- Otros colectivos previstos en el art 37.5 del E.T.: 145 € mensuales

¿Qué más debo saber?

- Las ayudas no pueden compatibilizarse durante el período de descanso por maternidad, pero pueden concederse cuando éste haya terminado.

Resolución de la Consejería de Trabajo y Formación de 4 de abril de 2006

14. AYUDAS AUTONÓMICAS PARA EL CUIDADO DE MENORES DE 3 AÑOS

¿Qué es? La Consejería de Presidencia y Deportes del Govern Balear otorga una prestación económica para las familias residentes en la comunidad autónoma que tengan a su cargo un/a menor de 3 años matriculado/a en una guardería, pública o privada, siempre que su renta anual familiar no supere los 28.945 €.

¿Cuánto cobraré? Un importe de 300 € por hijo o hija y año. 400 € en caso de minusvalía del/de la menor.

¿Qué más debo saber?

- El concepto de renta máxima que se aplica es complejo: para no errar en su cálculo, consulte a cualquiera de los organismos públicos que la gestionan: Regiduría Delegada de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Palma, Institut Balear de la Dona o la misma Consejería de Presidencia y Deportes.

Resolución del Consejero de Trabajo y Formación del 4 de abril de 2006

15. AYUDAS AUTONÓMICAS POR PARTO MÚLTIPLE

¿Qué es? La Consejería de Presidencia y Deportes del Govern Balear concede una ayuda económica para adquirir productos de higiene y alimentación para los recién nacidos/as en caso de parto o adopción múltiple.

Los requisitos solicitados son:

- Residir en las Islas Baleares desde hace al menos tres años.
- Tener una renta anual (individual o conjunta) inferior a 45.000 €.
- Presentar la solicitud en los 6 meses posteriores al nacimiento o a la

sentencia o resolución firme de acogimiento o adopción.

¿Cuánto cobraré? 1.200 € anuales cuando sean dos menores ó 1.800 € si son tres o más hijos o hijas.

¿Qué más debo saber?

- La ayuda se entrega en forma de talones a presentar en la farmacia al comprar un producto de los señalados.

Resolución de la Consejera de Presidencia y Deportes de 8 de abril de 2005 para los años 2005-2008

16. SERVICIO DE ATENCIÓN DOMICILIARIA A LA INFANCIA (SEDAI)

¿Qué es? Un servicio de «canguraje» especializado, de atención infantil domiciliaria complementario a la escuela y al tiempo libre. Está dirigido a familias del Municipio de Palma con dificultades para conciliar vida familiar y laboral, para cubrir aquellas franjas horarias en las que la madre y el padre trabajan y los servicios

educativos o comunitarios del barrio no cubran la necesaria atención de los/las menores. Se ofrecen los servicios de:

- Atención en el domicilio de la cuidadora durante todo el año (mañana, tardes y noche) de lunes a viernes y fines de semana.
- Acompañamiento y recogida del



niño/a a la escuela y/o actividades extraescolares.

■ Comedor (comida, cena y meriendas).

Este servicio está formado por un total de doce cuidadoras distribuidas por la ciudad de Palma y ya está funcionando en los barrios de El Arenal, El Terreno, Camp Redó, La Soledad y Polígono de Levante entre otros.

¿Qué más debo saber?

■ Se requiere que la familia resida en el Municipio de Palma y que tengan hijos/as en edades comprendidas entre los 4 meses y los 12 años.

■ Los progenitores han de estar trabajando o bien en situación de búsqueda activa de empleo.

■ Se priorizan las familias formadas por un solo progenitor (padre o madre) con cargas familiares no compartidas.

■ Es un servicio enmarcado en el Proyecto Tiempo de Trabajo y Ocio de la Iniciativa Comunitaria EQUAL (financiado por el Fondo Social Europeo, la Consejería de Trabajo y Formación del Govern de les Illes Balears y el IMFOF), liderado por IMFOF-Ayuntamiento de Palma y gestionado por la Fundación Patronato Obrero.

17. PATRONAT MUNICIPAL D'ESCOLES D'INFANTS

¿Qué es? Es un servicio que depende de la Regiduría Delegada de Cultura y Educación del Ayuntamiento de Palma, que dispone de siete escoletas municipales. Ofrecen, entre otros servicios, plazas para niños o niñas con necesidades educativas especiales, cuotas mensuales en función de los ingresos de la familia, asesoramiento nutricional de un Gabinete Técnico de Sanidad del Ayuntamiento y trabajo social con la familia (apoyo escolar

al alumnado y facilitando procesos de inserción formativolaboral de las familias).

¿Qué más debo saber?

Los requisitos son:

■ Estar empadronados en el término municipal de Palma.

■ El mes de marzo se abre el plazo de solicitud de plaza.

■ Para más información se puede llamar al Patronato (también se puede concertar cita para visitar la escuela).



18. EL BONO ESCOLAR

¿Qué es? Es una subvención que concede el Patronat Municipal d'Escoles d'Infants del Ayuntamiento de Palma y que tiene como objetivo cubrir parte de los gastos de enseñanza de aquellos niños o niñas, escolarizados en alguna de las escuelas y/o guarderías que pertenecen al Registro Municipal d'Escoles d'Infants de Palma, que se encuentran en una situación económica desfavorable.

¿Qué más debo saber?

Los requisitos son:

- Tanto el niño o niña como los padres, madres o tutores legales han de estar empadronados en el término municipal de Palma.
- El plazo para solicitar la subvención normalmente es desde el mes de julio hasta el 15 de septiembre. La documentación se tiene que presentar en la misma escuela donde se tiene plaza.
- Las escuelas que forman parte del Registro Municipal d'Escoles d'Infants informan de todo el proceso de solicitud del Bono Escolar.

19. OTRAS AYUDAS PÚBLICAS

Además de las referencias incluidas, el Estado, el Govern de les Illes Balears y el Ayuntamiento de Palma gestionan diversos servicios específicos de apoyo al empleo, ayudas económicas para la realización de estudios y abono del transporte escolar, asistencia domiciliaria a personas dependien-

tes, subsidios para adquirir productos de primera necesidad y programas de apoyo a familias en situaciones especiales o de riesgo.

En las siguientes páginas web y direcciones podrás informarte ampliamente.



Últimas **NOVEDADES LEGISLATIVAS**
en materia de conciliación



ÚLTIMAS NOVEDADES LEGISLATIVAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

El 20 de noviembre de 2006 el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales aprobó la *“Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia”*, que tiene como principal objetivo fomentar la autonomía y la calidad de vida de las personas en situación de dependencia y de aquellas que les proporcionan cuidados habitualmente.

La ley intenta garantizar la existencia en cada comunidad autónoma de una serie de servicios mínimos, como la teleasistencia, la ayuda a domicilio, los centros de día y de noche, residencias, etc. y asegurar que, en el caso de no poder acceder a ellos, la persona dependiente pueda percibir una prestación económica variable, según su grado de dependencia y capacidad económica.

Por otro lado, en nuestra comunidad autónoma se aprobó el pasado 20 de septiembre la *“Llei 12/2006 per a la dona”*, con la finalidad de hacer efectiva la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana.

Entre las diferentes líneas de actuación que reconoce a la Administra-

ción Pública para promover mecanismos de conciliación de vida laboral y familiar, destacamos los siguientes directamente relacionados con el objetivo de la conciliación:

- Garantizar la ampliación del horario de apertura de los centros públicos que imparten educación infantil y primaria para poder atender las necesidades de las familias de compatibilizar los horarios laborales y escolares.
- Promover la ampliación de la red de escuelas infantiles y centros de educación preescolar así como incentivar la creación de escuelas infantiles en los centros laborales.
- Incentivar a las empresas que contemplen en sus convenios colectivos medidas de flexibilización de horarios laborales y diferentes formas de organización del trabajo no presencial (tele-trabajo o trabajo en el domicilio).

Ambas leyes están pendientes de ser desarrolladas en normativas que fijen mecanismos concretos de aplicación, razón por la cual a día de hoy no es posible ofrecer más detalle de los requisitos y beneficios que aportarán.



DIRECCIONES útiles



PÁGINAS WEB DE CONSULTA

www.mtas.es	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
www.map.es	Ministerio de la Administración Pública
www.seg-social.es	Instituto Nacional de la Seguridad Social
www.agenciatributaria.com	Agencia Tributaria
www.inem.es	Instituto Nacional de Empleo
www.caib.es	Govern de les Illes Balears
www.soib.es	Servei d'Ocupació de les Illes Balears
www.familiabalears.com	Portal de la Família del Govern de les I.B.
www.palmademallorca.es	Ayuntamiento de Palma
www.imfof.es	IMFOF
www.ibdona.caib.es	Institut Balear de la Dona

DIRECCIONES ÚTILES EN PALMA

Oficina de Información Sociolaboral

Ministerio de Trabajo y Servicios Sociales

C. de la Ciutat de Querétaro, s/n. Tel. 971 989222

Tesorería General de la Seguridad Social

Pl. de Cort, 4. Tel. 971 218300

Instituto Nacional de la Seguridad Social - Urbano núm. 1

C. de Pere Dezcallar i Net, 1. Tel. 971 437316.

Administraciones de la Seguridad Social

Camí de Jesús, 14. Tel. 971 498643

C. de la Vinyassa, 12. Tel. 971 771767

C. Pérez Galdós, 36. Tel. 971 774500

Oficina d'Extranjería

Delegación del Gobierno

C. de la Ciutat de Querétaro, s/n. Tel. 971 989170

Delegación de Hacienda

C. de Cecili Metel, 9. Tel. 971 448800

INEM - Dirección Provincial de las Baleares

C. del Gremi de Sabaters, 39. Tel. 971 170707

Instituto Social de la Marina

C. del Moll Vell, s/n. Tel. 971 725606

SOIB 1 (Distritos 07011 a 07015)

C. de Miquel Marquès, 13. Tel. 971 485863.

SOIB 2 (Distritos 07001 a 07007, 07199, 07600, 07608 i 07610)

C.de Mateu Enric Lladó, 21. Tel.971 728625.

SOIB 3 (Distritos 07004, del 07008 al 07010, 07198 i 07120)

C. de Jordi Villalonga i Velasco, 2. Tel. 971 469151.

Consejería de Trabajo y Formación del Gobierno Balear

C. del Gremi de Teixidors, 38, (Polígon de Son Castelló). Tel. 971 176300

Consejería de Presidencia y Deportes del Gobierno Balear

Pl. de la Drassana, 4. Tel. 971 177400

Institut Balear de la Dona

C. d'Aragó, 26, 1º. Tel. 971 775116

Patronat Municipal d'Escoles d'Infants

C. Almudaina, 7A 4t. Tel. 971 716675

Regidoria Delegada de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Palma

Av. de Gabriel Alomar i V, 18, 1º. Tel. 971 225977

IMFOF - Instituto Municipal de Formación, Ocupación i Fomento

Av. de Gabriel Alomar i V, 18, 1º. Tel. 900 139138

Sindicato CCOO

C. de Francesc de Borja Moll, 3. Tel. 971 726060

Sindicato UGT - IFES

C. de Gaspar Bennàzar, Arquitecte, 69. Tel. 971 764488

Sindicato CGT

Camí de Son Rapinya, Centre Comercial Els Ametlers, 2ª. Tel. 971 791447

Sindicato USO

C. del Sergent Cortès Pinya, 2. Tel. 971 277914



<http://treballiformacio.caib.es/portal>



Govern de les Illes Balears
Conselleria de Treball i Formació



UNIÓ EUROPEA
Fons Social Europeu