

gaiak

I. zbka. Martxoa 2001

Crítica y propuestas
a la **Ley de Conciliación**
de la vida familiar y laboral

Sumario

- Hautsi errealitatearen setakeriarekin 3
- Análisis de la Ley de Conciliación.
Marisa Villate 5
- Riesgo durante el embarazo. Tratamiento legal.
Santiago González Ortega 11
- LEY 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras 15

Hautsi errealitatearen setakeriarekin

Gaurko gizarte kapitalista eta patriarkalean, pertsonen gizarte-balorazioa (laguntza ekonomikorik behar ez izatea eta askatasuna barne direlarik), neurri handi batean, lan merkatuan betetzen dugun tokiaz ematen da. Hau dela eta, emakumezkooi ugalketarekin eta menpekotasun ekonomikoarekin loturiko rol jakin batzuk ezarri dizkigute; eta ondorioz, lan merkatu horri zailtasun handiz egin behar diogu aurre, zein funtsezko desberdintasunaz gizonekin alderatuz gero.

Borroka feminista eta lan eskergari esker, emakumeon egoerak aldeaz egin du esparru horretan zein beste batzuetan. Baina nahiz eta berdintasun formalak lortu den legearen aurrean, ezin da esan emakumeon benetako egoera gizonetzkoen egoeraren kidekoa denik.

2001eko martxoaren 8an, ezbaian jarri nahi dugu emakumeei esleitzen zaion jardueraren aspektuetako bat: lan merkatuan jasaten ditugun zailtasun, desber-

dintasun eta diskriminazioak eratzeko garaian ondorio handienetakoak ditu; amatasuna eta erantzukizun familiarraz mintzo gara hain zuzen ere.

Inork ez du zalantzan jartzen ugaltzeak eta ugalketatik zein pertsonen zainketatik ondorioztatzen diren zereginak gizarte onura handia dutenik. Hala ere, eta paradoxikoa bada, hauen erantzukizuna gizarte osoari egokitu beharrean, hau da, pertsona eta instituzioei, gizonen eta emakumeei; emakumeek ia bakarrik eusten duten eginkizuna izatera pasa egin da. Honek, gizonetzkoekin parez pare lan merkatuan sartzea eragozteaz gain, gure independentzia ekonomikoa zein gerorako ziurtasuna zehatu eta kargatzen ditu.

Ugazabek, amatasuna aitzakia borobilaz erabiltzen dute gu diskriminatzeko kontratazio garaian.

Amaren atsedenaldiak; edoskitzerako lanaldiaren murrizketak; erantzukidetzak

maskulino edo umeak, gaixoak, eda-
detuak, minusbaliatuak edo besteen
beharra dutenak zaintzeko zerbitzu
publikoen ezean, eginkizun hauek gure
gain izaten dira; ia gaindiezina diren
oztopoak bihurtzen direlarik gure lan-
bizitzaren jarraipenerako zein lanean
lanpostuz igotzeko.

Hau dela eta, ez gaitu harritu behar ema-
kumeak aldi baterako lanpostu gehienak
betetzea eta behin-behineko kontrata-
zioan mordo izatea, ezta prestakuntza
zein ordainketa txikiagoko zereginak
esleitzea guri.

Zailtasunaz zailtasun, emakumeen lan-
jardueran haste ugariak eta eskubideen
hedatzeak zein benetako berdintasun-
guneen bilatzeak, amatasunaren zein
erantzukizun familiarren babes eta
defentsa zabaltzen dituzten eraldaketa
legalak ekarri dituzte.

Honela, 1999ko azaroan, “Bizitza familia-
rra eta laboralaren kontziliaziorako Lege-
ak”, atsedenaldi, lanaldiaren murrizketa
edo erantzukizun horiei aurre egiteko
eszedentziekin zerikusirik duten esku-
bide batzuk zabaltzeaz gain, Legea idat-
zi zuen Batzordearen arabera, “gizonez-
ko eta emakumezkoen familiako erant-
zukizunen kontziliazioa erraztea” zuen
helburu.

Idazki honetan ez dugu Lege horren
azterketa kritikorik egingo, beronen
benetako mugak aipatu baizik.

Datuen arabera (*El Mundo*, 2001-01-08)
urtarrilak 8), 2000eko urtarrilatik azaro-
ra bitartean, 375.000 haur jaio ziren
Estatu espainolean. Denboraldi hor-
retan 180.723 lan-baimen eman ziren,
hauetatik 1.764, soilik (%0'98) gizonez-
koek eskatutakoak.

Datu hauek oso adierazgarriak dira.
Ehun emakumetik gizoneko batek soi-
lik erabili ditu “Kontziliaziorako Legeak”
eskaintzen dituen eskubideak. Erreali-
tateak Legearen nahiei bizkarra ematen
die, diskriminazioa areagotzen delarik.
Eta funtsezkoa dena: berdintasunean
eta erantzukidetzan aurrera egiteko,
aukerak eskaintzea ez da nahikoa;
aukera errealitatea ezarria bihurtuko
dituzten neurriak jarri behar dira indar-
rean.

Hau dela eta, uste dugu garaia dela
ondoko puntu hauetarako:

- Haur, gaixo, adindu, minusbaliatu eta
besteen beharra duten pertsonent-
zako zainketa-zerbitzuetarako diru-
inbertsio publikoa.
- Administrazioak ziurtatu eta ordaindu
behar ditu amatasunari eta pertsonen
asistentziari loturiko eskubideak zein
baimenak, lan-jarduerak dituen esku-
bide berberaz (langabezia, soldata,
erretiroa...).
- Banatu, legez, ama-baimeriari, edoski-
tzeari eta seme-alaben zainketari
dagozkion atsedenaldiak aita zein
amaren artean hainbanatuz; aitari
dagozkionak amari besterendu ezin
direlarik.

Benetako berdintasuna, erantzukizun
familiarren benetako erantzukidetzaz
emango den egunean gauzatuko da.
Erronka honi gizonezkook eta emaku-
mezkoek, parez pare, erantzun behar
diogu. Berdintasuna aldarrikatzen jar-
raituko dugu berau lortu arte. ■

Análisis de la Ley de Conciliación

Marisa Villate

El mundo del trabajo asalariado y, por tanto, la legislación laboral se han configurado tomando como modelo al trabajador masculino, ajeno a cualquier problema relacionado con la maternidad y el cuidado de las personas.

La incorporación de la mujer al mundo laboral trajo consigo que la legislación tuviera que introducir tímidamente aspectos relacionados con permisos por parto y para atención de responsabilidades familiares. El último paso dado en este sentido en el Estado español ha sido la ley de “Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras” aprobada el 5-11-99.

Esta Ley surge como una necesidad de adaptar la legislación española a las recomendaciones y leyes europeas. Por su flamante título cabría pensar que se ha tomado conciencia de que los hom-

bres también deben tener responsabilidades paternales y familiares. Sin embargo, puede existir un objetivo no confesado que sería dar facilidades para el incremento de la natalidad, al comprobar que las mujeres, al tener que elegir entre trabajo asalariado o crianza de sus hijas e hijos, han provocado que el Estado español tenga la tasa de natalidad más baja del mundo.

Exposición de motivos

Un análisis de la “Exposición de Motivos” de la propia Ley nos dará alguna pista de sus objetivos:

La Ley se define como “un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, nos habla de “permitir” un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada; de que

los hombres “puedan” participar en la vida familiar; de “facilitar” que los hombres “puedan” ser copartícipes del cuidado de sus hijos e hijas.

Si el objetivo fuese conseguir la igualdad de oportunidades entre ambos sexos, habría que ir a la raíz del problema que es la asignación de roles, exigiendo que al igual que las mujeres se han incorporado al trabajo productivo, los hombres asuman sus responsabilidades en el ámbito reproductivo. Pero como el objetivo se limita a “dar un paso” en el camino hacia la igualdad, la ley no obliga ni impulsa, simplemente permite que los hombres, si ambos quieren, puedan conciliar la vida familiar y laboral.

Esta ley, con ser un avance, va dirigida a quien se considera responsable de la vida familiar: a la mujer; con el peligro de que al ser ésta receptora de más facilidades para la atención de la esfera privada, la ley se vuelva en su contra alejándola aún más del espacio público.

Contenido de la ley

● Reducción de jornada por lactancia

Se concede una hora de reducción de jornada a las trabajadoras por lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses. La madre puede transferir este derecho al padre sólo en el caso de que ambos trabajen.

Este permiso se entiende más como atención de la criatura que como lactancia estricta ya que, en caso contrario, la reducción de una hora sería insuficiente y debería prolongarse hasta el fin de la misma.

Es evidente que la titular del derecho es la madre, como lo acredita el hecho

de que en caso de disfrutarlo el padre, se exija la renuncia expresa de la madre y que esta modalidad sólo se permita cuando ambos trabajan. En realidad, la Ley sólo está exigiendo que trabaje la madre, ya que en caso de que el padre no trabaje, la mujer sí puede ejercitar su derecho.

Habría que exigir este permiso como un derecho individual e intransferible del padre y de la madre con independencia de su situación laboral, como contemplan las leyes de algunos países europeos.

● Suspensión del contrato por parto

El período de suspensión continúa siendo de 16 semanas (18 en caso de parto múltiple), pero la Ley que antes sólo permitía el disfrute de las 4 últimas semanas por el padre, ha ampliado este período hasta 10 introduciendo la posibilidad de disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva entre la madre y el padre.

A pesar de esta mejora la Ley sigue teniendo grandes deficiencias:

- En primer lugar la Ley vuelve a considerar a la madre como titular del derecho, utilizando el término de “la interesada”, convirtiendo de un plumazo a todos los padres en desinteresados en la atención de sus hijas e hijos.
- Como en el caso de la lactancia, se niega a los padres el disfrute de este permiso si la madre no trabaja.
- Existe otra excepción al derecho del padre: podrá optar al permiso “salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud”. Ésto carece de toda

lógica ya que si el objetivo de las 10 últimas semanas es la atención de la criatura, sería más razonable que si la madre se encuentra enferma, pasara a la situación de Incapacidad Temporal y fuese el padre quien cogiera el permiso.

Las modificaciones introducidas por la Ley no cambian la filosofía de fondo. Si se trata de impulsar el reparto de responsabilidades familiares, habría que introducir el permiso por “paternidad” o los “permisos parentales” individuales y no transferibles.

Si la madre, pasado su período de descanso no estuviera recuperada, podría pasar a I.T. De esta forma se aseguraría mejor la recuperación física de la madre y se compartiría la responsabilidad y el derecho a cuidar y de disfrutar de las hijas e hijos por ambos progenitores.

● **Suspensión del contrato por adopción o acogimiento**

En este apartado, la Ley, ha ampliado considerablemente el tiempo de suspensión del contrato y la casuística de los menores y ha introducido el supuesto de acogimiento. Con anterioridad a la Ley, el permiso para el padre o la madre era de seis semanas por adopción de menores de cinco años, ampliables a ocho semanas en caso de que fueran menores de nueve meses.

Esta Ley concede 16 semanas (ampliable a 18) por adopción o acogimiento de menores de seis años. Se tendrá el mismo derecho, aunque sean mayores de esa edad, cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción.

Al igual que en el caso del parto, el permiso puede ser disfrutado por la madre y el padre simultánea o sucesivamente.

Al margen de las mejoras introducidas en estos supuestos, la Ley sigue adoleciendo de los mismos defectos señalados en el caso de la suspensión por parto. De nuevo habría que exigir el reparto del permiso entre la madre y el padre, máxime cuando en esta ocasión no tiene cabida la disculpa de la salud de la madre.

● **Reducción de jornada y excedencias para cuidado de familiares**

La reducción de jornada y la excedencia para cuidado de hijas e hijos ya estaba contemplada en el Estatuto de los Trabajadores, y no sufre apenas ninguna modificación. La novedad de la Ley de Conciliación es que introduce estos dos tipos de licencias también para el cuidado de otros familiares.

● **Reducción de jornada**

Reducción entre la mitad y 1/3 de la jornada para cuidado de algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida. El salario se reduce en la misma proporción que la jornada.

El mismo derecho y en las mismas condiciones para cuidado de familiares, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

● **Excedencia**

Derecho a un período de excedencia de hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo-hija, tanto lo sea por

naturaleza como por adopción o acogimiento.

También se tiene derecho a una excedencia no superior a un año para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que estén imposibilitados y que no trabajen.

En ambos casos se computará la antigüedad y se tendrá derecho a asistir a cursos de formación, Durante el primer año se reserva el puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará limitada a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Las deficiencias en este apartado vendrían de la rigidez establecida en el tiempo de reducción de jornada y, en la excedencia para el cuidado de menores, pues la reserva del puesto de trabajo es exclusivamente para un año, quedando limitada durante el resto de la excedencia al mismo grupo profesional o categoría equivalente. Habría que recordar que cuando se trata del ejercicio de cargo público, la reserva del puesto se mantiene hasta que finaliza la excedencia.

Es curioso que en ambos tipos de licencias es en los únicos en los que la Ley hace mención al “derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres” sin coetilla alguna de que ambos trabajen. Resulta cuanto menos paradójico que un hombre no tenga permiso paternal si la madre no trabaja, y sí lo tenga, para cuidar al suegro aunque la mujer siga sin trabajar.

La posibilidad de reducir la jornada o de coger excedencia para cuidado de familiares parece en principio positiva, en cuanto representa un aumento de

derechos de las y los trabajadores. Sin embargo, si tenemos en cuenta que el cuidado de las personas ha sido históricamente adjudicado a las mujeres, punto de vista al que no es ajena esta Ley, el aumento de posibilidades para atención de familiares puede recaer exclusivamente en las mujeres, teniendo un efecto contrario al pretendido teóricamente por la Ley.

La reducción de jornada y la excedencia que ahora se contempla para familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, deberían ser sólo por consanguinidad, haciendo posible que cada cual tenga el derecho y el deber de atender sólo a “su” propia familia.

Dos novedades de la Ley

Además de las licencias expuestas, la Ley de Conciliación contempla la nueva figura de “Riesgo durante el embarazo” y una serie de garantías frente a las posibles represalias que pudieran producirse por acogerse a los derechos de conciliación.

● Riesgo durante el embarazo

Esta nueva figura es analizada en profundidad en otro artículo de este gaiak.

● Garantías en la utilización de los derechos de conciliación

La Ley prohíbe el despido de las trabajadoras embarazadas desde la fecha del inicio del embarazo hasta el período de suspensión bien sea por riesgo durante el embarazo o por parto. Tipifica también como nulos los despidos de trabajadores y trabajadoras que estén disfrutando de alguna de las licencias para cuidado

de familiares establecidas en la Ley.

La prohibición no es absoluta, sino que establece la nulidad de los despidos salvo que “se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados”.

No está de más esta declaración de intenciones de protección porque sabemos que muchas trabajadoras han sido despedidas al conocerse su embarazo. No obstante la ambigüedad de la Ley va a permitir a las empresaras seguir haciéndolo, al igual que antes, alegando otros motivos.

En cualquier caso, la garantía queda limitada al despido y no expresa la prohibición de otro tipo de represalias también muy utilizadas de cambio a puestos de trabajo de inferior categoría, de movilidad geográfica, etc.

Habría que exigir una prohibición no sólo de despido sino de cualquier modificación discriminatoria de las condiciones de trabajo y un mayor rigor en las pruebas de que las causas no están relacionadas con los derechos de conciliación.

Conclusiones

La Ley de Conciliación no va a conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, porque la ideología que la preside está lejos de la que ha alumbrado la legislación de algunos países europeos, especialmente los nórdicos, que han decidido impulsar e incentivar, no sólo facilitar, que los hombres sean copartícipes del cuidado de sus criaturas y sus familiares.

Cuando en un país la tasa de paro femenina casi triplica a la masculina, los salarios de los hombres son un 30% superiores a los de las mujeres y las tareas domésticas y la atención a la familia han recaído siempre casi exclusivamente en las mujeres, no se puede legislar para “facilitar” el cambio de la situación. Simplemente hay que cambiarla.

Cambiarla no es seguir considerando a la mujer “la interesada” en la vida familiar; cambiarla no es dar argumentos a los empresarios para no contratar mujeres porque cogen permisos por parto, reducciones de jornada para atención de sus hijas e hijos y excedencia para cuidado de familiares; cambiarla no es alejar a la mujer del mundo laboral.

Cambiar la situación es considerar que los hombres también están interesados por su familia; que los empresarios sepan que también los hombres tienen derecho a disfrutar licencias para cuidado de sus familiares; es que la mujer se integre en pie de igualdad en el mundo laboral.

Como se suele decir, no se puede pedir peras al olmo, y teniendo en cuenta quién detenta el poder en el Estado español, tampoco podíamos esperar mucho más. Es más, cabría decir a su favor que es una de las pocas ocasiones en que la ley ha ido por delante de la realidad social, si nos atenemos al dato de que, un año después de promulgarse la Ley, únicamente un 0'98% de los permisos por nacimientos de hijas e hijos ha sido disfrutado por los padres.

Sí podemos y debemos esperar más del sindicalismo en general y, más en concreto, de los sindicatos y de los trabajadores y trabajadoras que se enfrentan a la ideología que preside esta Ley. ■

Riesgo durante el embarazo

Tratamiento legal

*Santiago González Ortega **

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (en adelante nos referiremos a ella como Ley de Conciliación) ha venido a atajar, con las carencias que más adelante se comentarán, la situación en que se encontraba la mujer embarazada que tenía problemas para seguir realizando su trabajo.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales del año 95 procedió a introducir algunos de los mandatos contenidos en la Directiva 92/85 de la Unión Europea. Pero además de muy tarde, lo hizo mal. La tutela de las situaciones de incompatibilidad total entre el trabajo y el embarazo quedó defectuosamente recogida porque no se admitió un reconocimiento claro de este hecho, por miedo a sus consecuencias en el terreno de las prestaciones de la Seguridad Social.

Tres críticas para abrir boca

El hecho de que la Ley de Conciliación haya venido a solventar la disfuncionalidad que existía, disfuncionalidad por la cual la trabajadora embarazada que no podía soportar su puesto de trabajo se veía obligada a pedir una baja por enfermedad común a su médico o a dejar el trabajo sin prestación alguna y se haya decantado por la protección económica desde la Seguridad Social, debe ser valorado desde estos tres ángulos críticos:

- 1-** La regulación de esta materia dentro de la Ley de Conciliación lleva a pervertir el sentido de lo que debe ser protegido y cambia los papeles. Si estamos ante una cuestión de salud laboral poco hay que conciliar. El acento debería ponerse en el riesgo y en la naturaleza agresiva del trabajo más que en el hecho del embarazo.

Estamos ante un conflicto entre un derecho fundamental y un interés empresarial. Sin embargo la opción legal a favor de la prestación económica de la Seguridad Social, desplaza el núcleo del problema desde el riesgo en el trabajo hacia la propia mujer, de manera que es la mujer portadora del problema y no la organización empresarial la que debe adaptarse y soportar el coste de la incapacidad temporal (IT).

- 2- El coste de la situación significa un reparto de la carga que exonera al empresario para derivarlo hacia la Seguridad Social y en parte hacia la propia mujer. El desplazamiento del problema atenúa la presión hacia una mayor seguridad en las empresas al existir el soporte de la prestación económica que puede funcionar como una justificación práctica para no adoptar medidas de seguridad y como un refugio respecto de una exigencia de seguridad posiblemente más conflictiva para la mujer.
- 3- La opción prestacional a cargo de la Seguridad Social ahorra todo coste al empresario con fundamentos discutibles, si bien dicha opción resulta aparentemente justificada para evitar el temido efecto “boomerang” (expulsión del mundo laboral de las mujeres por temor a sus embarazos).

Una nueva prestación de la Seguridad Social

La protección que se da a la situación de “riesgo durante el embarazo”, constituye una nueva contingencia que viene a catalogar como un riesgo social el de la influencia negativa del medio de trabajo sobre la mujer embarazada.

La definición de la contingencia protegida exige una situación de necesidad provocada por la incompatibilidad absoluta con el trabajo que se viene desempeñando y con la carencia de ingresos salariales.

Se concede una prestación que es profesional (exige afiliación y alta) y contributiva (exige el requisito típico de carencia mínima).

Los dos elementos del “riesgo durante el embarazo”

La Ley plantea dos tipos de elementos que remiten a dos tipos de juicios técnicos de valoración de circunstancias objetivas y personales. En primer lugar se necesita que las circunstancias de riesgo sean ineliminables o que no pueda ser razonablemente exigida dicha eliminación. Nos movemos aquí en el aspecto preventivo, que es previo a que intervenga la Seguridad Social con su prestación.

La trabajadora interviene hasta ahora como acreedora de seguridad y no como potencial beneficiaria de las prestaciones del sistema público de protección. Nos movemos, por tanto, en las valoraciones que compete hacer, según la Ley de Prevención y que la misma encomienda a órganos que no son propios de la Seguridad Social (otra cosa es que surja conflicto en cuanto a si el órgano gestor de la Seguridad Social debe asumir dichas valoraciones o puede inmiscuirse en ellas).

Puede ser importante en este caso la existencia de formas de determinación de las situaciones de riesgo con carácter general, como son las situaciones de riesgo establecidas conforme a la lista de

puestos exentos, por negociación colectiva, según art.26 de la Ley de Prevención.

El otro elemento es el de la incompatibilidad entre el medio de trabajo dado y la situación concreta de la embarazada. La razón de la intervención de los servicios médicos del INSS, en estos casos, es más como instrumento de control económico de la prestación que como control de la realidad de la incompatibilidad.

Cuando la trabajadora discrepa podrá impugnar la decisión en términos semejantes a los supuestos de baja por incapacidad temporal.

La asimilación a la IT

El enfoque por el que se ha asimilado tanto la prestación por “riesgo durante el embarazo” a la prestación de IT por enfer-

medad común, lleva implícito el mensaje de que se trata de una incapacidad personal derivada, más que del trabajo, de la situación de embarazo.

Esta asimilación no ha impedido, sin embargo, dar un carácter híbrido a la prestación para ahorrar gastos al empresario y socializar el riesgo. Así quien corre con la nueva prestación desde el primer día es la Seguridad Social en lugar del empresario (este cubre la IT por enfermedad común desde el cuarto día hasta el quinceavo a razón del 60% de la Base Reguladora). La trabajadora, aunque cobrará el 75% desde el primer día tendrá una fuerte merma de ingresos sobre sus salarios de activa y quedará desprotegida si no cuenta con la carencia suficiente (180 días en los cinco años anteriores, carencia que no se exige para las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional). ■

* **Santiago González Ortega**. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad Carlos III. Getafe (Madrid).

El presente artículo es un resumen de la conferencia que impartió el 14 de diciembre de 2000 en Gasteiz, en las Jornadas organizadas por EMAKUNDE “*Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: ajuste normativo, desafío social*”, bajo el título de “*La configuración legal de la situación de riesgo durante el embarazo en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre*”.

LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras

21.568 LEY 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

JUAN CARLOS I

REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren,

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo *en* sancionar la siguiente Ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran

sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

En este sentido, en la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres y en la Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos, se reafirmó este compromiso.

Por su parte, en el ámbito comunitario la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio. La primera de ellas contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. La segunda, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Mediante la presente Ley se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.

La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

El primer capítulo introduce modificaciones en el E. de los T.en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. Estas modificaciones mejoran el contenido de la normativa comunitaria y ajustan los permisos a la realidad social.

Así, se hacen concordar los permisos o ausencias retribuidas con la Directiva 96/34/CE, previendo la ausencia del trabajador en los supuestos de accidente y de hospitalización, al mismo tiempo que se flexibiliza el derecho al permiso de lactancia.

Igualmente se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas, en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población.

Como novedad importante, cabe destacar que la Ley facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre y se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple.

Asimismo, se introducen importantes modificaciones en la regulación de los permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo. Frente a la legislación actual en la que la duración del permiso depende de la edad del menor, concediéndose distintos períodos de tiempo, según el niño o niña sea menor de nueve meses o de cinco años, la Ley no hace distinción en la edad de los menores que generan este derecho, siempre que se trate de menores de seis años.

Por último, se establece la aplicación de la reducción de la jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, configurándose este derecho como individual de los trabajadores.

El último artículo del capítulo 1 prevé las modificaciones que han de realizarse en el Estatuto de los Trabajadores relativas a la extinción del contrato de trabajo. Para ello, se declara expresamente nula la decisión extintiva o el despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares o el despido

de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación.

Como novedad se amplían los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral. Entre ellos se incluyen el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia.

El capítulo II introduce modificaciones al Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral para garantizar el ejercicio libre de estos derechos y su resolución en caso de discrepancia mediante procedimiento urgente y de tramitación preferente.

El capítulo III modifica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y cubre una laguna actualmente existente, previendo que en los supuestos de maternidad en los que, por motivos de salud de la madre o del feto, se hace necesario un cambio de puesto de trabajo o función y este cambio no sea posible, se declare a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo con protección de la Seguridad Social.

El capítulo IV introduce modificaciones en el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La novedad más importante reside en la creación de una nueva prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, la de riesgo durante el embarazo, con la finalidad de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada.

Con la finalidad de que no recaigan sobre los empresarios los costes sociales de estos permisos, lo que podría acarrear consecuencias negativas en el acceso al empleo, especialmente de la población femenina, y como medida de fomento del empleo, el capítulo V prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que se contrate interinamente a desempleados para sustituir al trabajador o trabajadora durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

Los capítulos VI, VII y VIII introducen las correspondientes modificaciones en las leyes reguladoras de la Función Pública, con el objeto de adaptar el contenido de la Ley a los colectivos comprendidos en su ámbito de aplicación.

CAPITULO I

Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Artículo primero. *Permisos retribuidos.*

La letra b) del apartado 3 del artículo 37 queda redactada de la siguiente forma:

«**b)** Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

Artículo segundo. *Reducción de la jornada por motivos familiares.*

1. El apartado 4 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma:

«**4.** Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.»

2. El apartado 5 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma:

«**5.** Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.»

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»

3. Se añade un nuevo apartado al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores:

«**6.** La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 1 38 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Artículo tercero. *Suspensión del contrato por maternidad riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.*

El apartado 1.d) del artículo 45 queda redactado de la siguiente forma:

«**d)** Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.»

Artículo cuarto. *Excedencia por cuidado de familiares.*

El apartado 3 del artículo 46 queda redactado de la forma siguiente:

«**3.** Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. 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.»

Artículo quinto. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

El apartado 4 del artículo 48 queda modificado de la siguiente manera:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de los dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.»

Artículo sexto. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el su puesto de riesgo durante el embarazo.*

Se introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos:

«5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.»

Artículo séptimo. *Extinción del contrato de trabajo.*

Uno. La letra d) del artículo 52 queda modificada a siguiente manera:

«d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.»

Dos. El apartado 4 del artículo 53 queda modificado la siguiente manera:

«**4.** Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o

hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Tres. El apartado 5 del artículo 55 queda redactado en la siguiente forma:

«**5.** Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

CAPÍTULO II

Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril

Artículo octavo. *Extinción del contrato de trabajo.*

Uno. El apartado 2 del artículo 108 queda redactado de la siguiente forma:

«**2.** Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Dos. El apartado 2 del artículo 122 queda redactado de la siguiente forma:

«**2.** La decisión extintiva será nula cuando:

a) No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa.

b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requisito no viniera legalmente exigido.

c) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

d) Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la Letra a), y de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Artículo noveno. *Modalidad procesal en materia de permisos de lactancia y reducciones de jornada por motivos familiares.*

1. Se modifica la rúbrica del capítulo V del Título II del Libro II, que queda denominado:

«Vacaciones, materia electoral, clasificaciones profesionales, movilidad geográfica, modificaciones substanciales de condiciones de trabajo, permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares.»

2. Se incluye una nueva sección en el capítulo y del Título II del Libro II, del siguiente tenor literal:

Artículo 138 bis.

El procedimiento para la concreción horaria y la determinación del período de disfrute en los permisos por lactancia y por reducción de jornada por motivos familiares se regirán por las siguientes reglas:

a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el período de disfrute propuesto por aquél, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia, que será firme, deberá ser dictada en el plazo de tres días.»

3. El primer párrafo del apartado 1 del artículo 189 queda redactado en la forma siguiente:

«**1.** Las sentencias que dicten los Juzgados de lo Social en los procesos que ante ellos se tramiten, cualquiera que sea la naturaleza del asunto, salvo las que recaigan en los procesos relativos a la fecha de disfrute de las vacaciones, concreción horaria y determinación del período de disfrute en permisos por lactancia y reducción de la jornada por motivos familiares, en los de materia electoral, en los de clasificación profesional, en los de impugnación de sanción por falta que no sea muy grave, así como por falta muy grave no confirmada judicialmente, y las dictadas en reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 300.000 pesetas (1.803 euros). Procederá en todo caso la suplicación.»

CAPÍTULO III

Modificaciones que se introducen en la Ley 31/1 995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Artículo décimo. *Protección de la maternidad.*

El artículo 26 queda redactado de la siguiente forma:

«**1.** La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.»

CAPÍTULO IV

Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio

Artículo undécimo. *Acción protectora del sistema de la Seguridad Social.*

Se modifica el primer párrafo del artículo 38.1.c) de la Ley General de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

«**c)** Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; riesgo durante el embarazo; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorgan en las contingencias y situaciones especiales que

reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.»

Artículo duodécimo. *Duración de la obligación de cotizar.*

Se modifica el apartado 4 del artículo 106 de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los siguientes términos:

«**4.** La obligación de cotizar continuará en las situaciones de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de riesgo durante el embarazo y en la de maternidad, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente. »

Artículo decimotercero. *Situaciones protegidas.*

Se modifica el artículo 133 bis de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 133 bis. *Situaciones protegidas.*

A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadopción como permanente, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el número 4 del artículo 48 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el número 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.»

Artículo decimocuarto. *Prestación económica de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo.*

Se incluye, en el Título II de la Ley General de la Seguridad Social, un nuevo capítulo IV ter, con la siguiente redacción:

«CAPÍTULO IV TER

Riesgo durante el embarazo

Artículo 134. *Situación protegida.*

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situ-

acción protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 135. *Prestación económica.*

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, sin más particularidades que las previstas en los siguientes apartados.

2. La prestación económica, cuyo pago corresponderá a la Entidad Gestora, nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 75 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

4. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se gestionará directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social siguiendo el procedimiento que reglamentariamente se establezca.»

Artículo decimoquinto. *Adaptaciones en la Ley General de la Seguridad Social.*

Se introducen las siguientes adaptaciones en el capítulo V «Invalidez» del Título II de la Ley General de la Seguridad Social:

a) El actual artículo 134 pasa a quedar numerado como artículo 136 formando el contenido de la sección 1-8 del capítulo y del Título II de la Ley General de la Seguridad Social.

b) Las secciones 3ª, 4ª y 5ª pasan a numerarse, respectivamente, secciones 2ª, 3ª y 4ª con idéntico contenido.

Artículo decimosexto. *Normas de desarrollo y aplicación a Regímenes Especiales.*

Se modifica el apartado 3 de la disposición adicional octava de la Ley General de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

«**3.** Lo previsto en los artículos 134, 135 y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los Regímenes Especiales. Asimismo resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial del Mar, Régimen Especial Agrario y Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

CAPÍTULO V

Modificaciones que se introducen en la disposición adicional decimocuarta del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con las personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento

Artículo decimoséptimo. *Modificación del encabezamiento de la disposición adicional decimocuarta del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.*

El encabezamiento de la disposición adicional decimocuarta queda redactado en los siguientes términos:

«Decimocuarta. *Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.*»

Artículo decimoctavo. *Modificaciones que se introducen al Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren*

CAPÍTULO VI

con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

Se modifica el artículo 1 del Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, que quedará redactado de la siguiente forma:

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

a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, en los términos establecidos en el número 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de las bonificaciones previstas en este apartado b) coincidirá con la del periodo de descanso a que se refiere el número 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Modificaciones que se introducen en la Ley 30/1984, de 2 agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública

Artículo decimonoveno. *Excedencia por cuidado de familiares.*

El apartado 4 del artículo 29 queda redactado de la forma siguiente:

«**4.** Los funcionarios tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los funcionarios. En caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarlo por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Durante el primer año, los funcionarios tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.»

Artículo vigésimo. *Permiso por maternidad y paternidad.*

El apartado 3 del artículo 30 queda redactado de la forma siguiente:

«**3.** En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada o ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.»

CAPÍTULO VII

Modificaciones que se introducen en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, texto articulado aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero

Artículo vigésimo primero. *Licencia por riesgo durante el embarazo.*

Se introduce un nuevo número 3 en el artículo 69 con la siguiente redacción:

«**3.** Cuando la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectase a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo en los mismos términos y condiciones que las previstas en los números anteriores.»

CAPÍTULO VIII

Modificaciones que se introducen en la Ley 28/1975, de 27 de junio, sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, y en la Ley 29/1975, de 27 de junio, de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado

Artículo vigésimo segundo. *Situación de riesgo durante el embarazo en el mutualismo administrativo.*

Se introduce un nuevo párrafo, después del tercero actual, en el artículo 21 de la Ley 28/1975 y en el artículo 20 de la Ley 29/1975, con la siguiente redacción:

«Tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal la situación de la mujer funcionaria que haya obtenido licencia por riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el artículo 69, apartado 3, de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.»

Disposición adicional primera.

Podrán acogerse a los beneficios establecidos en esta Ley los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores de las sociedades laborales, durante los períodos de descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento, con independencia del régimen de afiliación de la Seguridad Social, en el que estuvieren incluidos, con las peculiaridades propias de la relación societaria.

Disposición adicional segunda.

La legislación de la Seguridad Social en materia de convenios especiales se adaptará a las modificaciones previstas en la presente Ley, en el plazo de un año contado a partir de su entrada en vigor.

Disposición adicional tercera.

Se modifica la redacción del apartado le) del artículo 141 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, que quedará de la siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos, por naturaleza o adopción o acogimiento permanente o preadoptivo. En este supuesto, tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que vinieran disfrutando.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o de enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Estos derechos no podrán ser ejercidos por dos personas por el mismo sujeto causante.»

Disposición adicional cuarta.

El Gobierno, en el marco de sus competencias, y de acuerdo con los agentes sociales, impulsará campañas de sensibilización pública al objeto de conseguir que los hombres asuman una parte igual de las responsabilidades familiares, y de manera especial se acojan, en mayor medida, a las nuevas posibilidades que esta Ley ofrece para compartir el permiso parental.

Disposición adicional quinta.

A los efectos de lo establecido en esta Ley, se considerarán jurídicamente equiparables a la adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, cualquiera que sea su denominación.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo establecido en esta Ley.

Disposición final primera. *Facultades de aplicación y desarrollo.*

Se autoriza al Gobierno para dictar cuantas disposiciones fueran necesarias para el desarrollo y ejecución de la presente Ley.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 5 de noviembre de 1999.

JUAN CARLOS R.

El Vicepresidente Primero del Gobierno
y Ministro de la Presidencia.

FRANCISCO ÁLVAREZ-CASCOS FERNÁNDEZ

ARABA

Beethoven 10 behe. 01012 **Gasteiz**
Tlf: 945 21 48 88 Fax: 945 21 50 56
araba@esk-sindikaturua.org

Pasaje Unzueta Behe. z/g.
Lateorro auzoa. 01400 **Laudio**
Tlf.-Fax: 946 72 52 66

BIZKAIA

Gral. Concha 12, I . 48008 **Bilbao**
Tlf: 944 10 14 25 Fax: 944 10 14 38
bizkaia@esk-sindikaturua.org

Egidaso kaia 90, 2. 48700 **Ondarroa**

GIPUZKOA

Alfonso VIII 3, 3. esk. 20005 **Donostia**
Tlf.: 943 45 69 11 Fax: 943 46 28 66
gipuzkoa@esk-sindikaturua.org

Garibai 14, 4. esk. 20500 **Arrasate**
Tlf: 943 79 92 43
arrasate@esk-sindikaturua.org

Artekale 10, behe. 20570 **Bergara**
Tlf: 943 76 1 3 65

Aita Madina z/g
(Institutuaren aurreko aldean) **Oñati**

Santa Elena 25, I. 20304 **Irun**
Tlf.: 943 62 60 35

NAFARROA

Estafeta 61, 2.esk. 3 1001 **Iruñea**
Tlf: 948 22 00 51 Fax: 948 21 1 6 1 3
nafarroa@esk-sindikaturua.org

Príncipe de Viana 3, I . 31500 **Tutera**
Tlf: 948 82 58 57 Fax: 948 410919
tudela@esk-sindikaturua.org



Ezker Sindikalaren Konbergentzia