

EDICIÓN 2010

Derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar



**Con tu participación
alcanzaremos la
igualdad real**



Derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar



**Con tu participación
alcanzaremos la
igualdad real**



federación de industria

Madrid, febrero 2010

Edita:

Federación de Industria de CCOO
C/ Fernández de la Hoz, 12, 28010 Madrid

Tel.: 91 310 41 11

Fax: 91 908 59 91

comunicacion@industria.ccoo.es

Dirección y Coordinación

Federación de Industria de CCOO

Producción:

io sistemas de comunicación

www.io-siscom.com

Depósito Legal: GU-30/2010



índice

■ Presentación	4
■ Jornada de trabajo	7
■ Vacaciones	7
■ Permisos retribuidos	7
■ Permiso por lactancia	8
■ Reducción de la jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral	9
■ Maternidad, adopción y acogimiento	11
■ Paternidad	18
■ Normas aplicables a trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial	21
■ Excedencia	23
■ Protección de la maternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia	25
■ Otros derechos de la seguridad social	29
■ Extinción del contrato de trabajo	30
■ Artículo 138 bis. Ley de Procedimiento Laboral	33
■ Bonificaciones de cuotas empresariales	34

presentación

Es compromiso de la Federación de Industria de CCOO trabajar para corregir las desigualdades que existen entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y con ello contribuir a alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

En marzo de 2007, con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se incorporan nuevos derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Derechos reconocidos tanto para los trabajadores como para las trabajadoras, cuyo objetivo es fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Hay que destacar el permiso por paternidad no transferible. Con este nuevo derecho se empieza a reconocer que en la sociedad se necesitan cambios encaminados a que las responsabilidades familiares no sean exclusivas de las trabajadoras.

Es necesario que tanto hombres como mujeres modifiquemos algunas de las pautas culturales, que siempre han otorgado el uso de estos derechos a las mujeres, y valoremos la importancia y el papel social de la maternidad y la paternidad.

La Federación de Industria de Comisiones Obreras considera necesario que, a través de la negociación colectiva, se desarrollen y garanticen derechos que tiendan a mejorar las condiciones laborales y que permitan a los trabajadores y trabajadoras compatibilizar los tiempos de vida y de trabajo.

No obstante, a pesar de que la Ley de Igualdad recoge medidas con el objetivo de favorecer la incorporación y el mantenimiento de las mujeres en el mundo laboral, debemos reclamar a los gobiernos y a las distintas Administraciones que doten partidas presupuestarias para infraestructuras y servicios que faciliten la atención a la infancia y a las personas dependientes.

Este documento reproduce, textualmente, parte de las modificaciones (como consecuencia de la aprobación de la Ley 3/2007) que se han incorporado al Estatuto de los Trabajadores, relacionadas con permisos retribuidos, vacaciones, derechos de conciliación, etc., aquellas que afectan al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sobre prestaciones, cotizaciones, etc., para trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena, y a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La acción sindical debe garantizar la ausencia de cualquier tipo de discriminación por el ejercicio de estos derechos.

¡¡RECUERDA QUE TODOS ESTOS DERECHOS PUEDEN ESTAR MEJORADOS EN TU CONVENIO!!



**Con tu participación
alcanzaremos la
igualdad real**





Recuerda: estos derechos pueden venir mejorados en tu Convenio de Aplicación.

Art. 44 Ley orgánica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (*en adelante LOI*). “1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (...)”.

JORNADA DE TRABAJO

34.8. Estatuto de los trabajadores (*en adelante, ET*). “El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla”.

VACACIONES

Artículo 38.3 ET. “(...) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley (*suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo*), se tendrá **derecho a disfrutar las vacaciones** en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, **al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan**”.

PERMISOS RETRIBUIDOS

Art. 37.3. ET. “El trabajador previo aviso y justificación, **podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración**, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, 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.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo”.

37.4.bis. ET. “En los casos de nacimientos de **hijos prematuros o que**, por cualquier causa, **deban permanecer hospitalizados a** continuación del parto, **la madre o el padre** tendrán derecho a **ausentarse** del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a **reducir** su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo”.

37. 6. ET. “(...) El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas (...) serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (*para consultar este artículo, ver el apartado específico para el mismo*).

Para todos los casos estos permisos los pueden disfrutar tanto hombres como mujeres”.

PERMISO POR LACTANCIA

37.4. ET. “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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una **reducción** de su jornada en media hora con la misma finalidad o **acumularlo** en jornadas completas



en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen”.

37.6. ET “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 (...) 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 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (*ver apartado específico*)”.

REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Lactancia

37.4 ET. (...) La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho (*permiso lactancia*) 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.

Guarda legal o cuidado de familiar

37.5. ET “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica 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 octavo 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”.

Por hijos prematuros o neonatos hospitalizados

Ver Artículos 37.4. bis ET y 37.6 ET, recogidos en el apartado permisos retribuidos.

Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCTAVA ET. “1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 (*reducción de jornada por guarda legal, cuidado de familiar o hijos prematuros o neonatos especializados y por violencia de género*) el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será **el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada**, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos establecidos en el párrafo décimo del artículo 48.4 (*suspensión de contrato por maternidad*) y en el artículo 48 bis (*suspensión de contrato por paternidad*).

Cálculo de las prestaciones por desempleo en determinados supuestos de reducción de jornada

Art. 211.5. Texto refundido Ley General de la Seguridad Social (*En adelante, TRLGSS*). “En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 4 bis, 5 y 7 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*reducción de*



jornada por guarda legal, cuidado de familiar o hijos prematuros o neonatos especializados y por violencia de género), para el cálculo de la base reguladora, **las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el cien por cien** de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Otras prestaciones de la Seguridad Social

Artículo 180. TRLGSS “(...) 3. **Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años** del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se computarán **incrementadas hasta el 100%** de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1 (*jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad*). Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al **primer año** en el resto de supuestos de reducción de jornada contemplados en el mencionado artículo.

MATERNIDAD, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO ¹

Suspensión del contrato de trabajo en caso de maternidad, adopción y acogimiento

48.4. ET. “**En el supuesto de parto**, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de **parto múltiple** en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. 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**, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, **el otro progenitor** podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido

¹ El desarrollo reglamentario de la nueva regulación de estas prestaciones se ha producido mediante Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural 8BOE de 21 de marzo).

disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de **fallecimiento del hijo**, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, **en el caso de que ambos progenitores trabajen**, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que **el otro progenitor** disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. **El otro progenitor** podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, **el otro progenitor** tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente (suspensión del contrato por paternidad).

En los casos de **parto prematuro** y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el **neonato deba permanecer hospitalizado** a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de **partos prematuros con falta de peso** y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, **hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días**, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle².

2 Art. 8.11 del Real Decreto 295/2009 "(...) en los casos en que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto".



En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta ley, *(tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes)* la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de **adopción o acogimiento múltiples** en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que **ambos progenitores 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 las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de **discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido**, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado 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 progenitores al país de origen del adoptado, el período de

suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis”.

Prestación de Seguridad Social por maternidad, adopción o acogimiento

Artículo 133 bis. TRLGSS. Situaciones protegidas. “A efectos de la prestación por maternidad prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas **la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple** de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, del 24 de marzo, y en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, del 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública”.

124. 1 LGSS. Condiciones del derecho a las prestaciones. “Las personas incluidas en el campo de aplicación de este Régimen General causarán derecho a las prestaciones del mismo cuando, además de los particulares exigidos para la respectiva prestación, reúnan el requisito general de estar afiliadas y en alta en este régimen o en situación asimilada al alta, al sobrevenir la contingencia o situación protegida, salvo disposición legal expresa en contrario”.

Artículo 133 ter. TRLGSS Beneficiarios. “1. Serán beneficiarios del subsidio por maternidad **los trabajadores por cuenta ajena³, cualquiera que sea su sexo**, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes **períodos mínimos de cotización**:

³ De cualquier régimen de seguridad social y a las trabajadoras por cuenta propia o autónomas (Disposición adicional undécima bis del TRLGSS).



- a. Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.
 - b. Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
 - c. Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
2. **En el supuesto de parto, y con aplicación exclusiva a la madre biológica**, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.
3. En los **supuestos previstos en el penúltimo párrafo del artículo 48.4** del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, del 24 de marzo (*En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado*), y en el párrafo octavo del artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Artículo 133 quater. Prestación económica. “La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al **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.

Supuesto especial de prestación por maternidad de trabajadoras por cuenta ajena que no reúnan el requisito del período mínimo de cotización

Artículo 133 sexies. TRLGSS. Beneficiarias. “Serán beneficiarias del subsidio por maternidad previsto en esta sección las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 133 ter”.

Artículo 133 septies. TRLGSS Prestación económica. “La cuantía de la prestación será igual al **100% del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM)** vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 133 quáter o a la disposición adicional séptima (*la base reguladora de la incapacidad temporal por contingencias comunes*) fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se aplicará ésta.

La duración de la prestación, que tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 86, **será de 42 días naturales a contar desde el parto (...).**

Dicha duración **se incrementará en 14 días naturales en los casos de** nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, o en una familia monoparental, o en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65%. El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.

A los efectos de la consideración de la familia numerosa, se aplicará lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas.

Se entenderá por familia monoparental la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia.



Asimismo, se entenderá que existe parto múltiple cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos”.

Prestaciones por desempleo en caso de maternidad/paternidad, adopción o acogimiento

Artículo 222. TRLGSS “(...) 2. Cuando el trabajador **se encuentre en situación de maternidad o de paternidad y durante las mismas se extinga su contrato** por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208 (*situaciones legales de desempleo*), seguirá percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación.

En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad o de paternidad.

3. (...) Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad o de paternidad, percibirá la prestación por estas últimas contingencias en la cuantía que corresponda.

(...) Si el trabajador pasa a la situación de maternidad o de paternidad, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social antes indicada y pasará a percibir la prestación por maternidad o por paternidad, gestionada directamente por su entidad gestora. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad, se reanudará la prestación por desempleo, en los términos recogidos en el artículo 212.3.b (*previa solicitud de la persona interesada*) por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

Cobertura respecto a otras prestaciones

124. 3 TRLGSS “Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural **serán computables** a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones”.

124.6. TRLGSS. “El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por **jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad**”.

PATERNIDAD⁴

44.3. LOI “(...) Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.”

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

Artículo 48 bis. ET. “En los supuestos de **nacimiento de hijo, adopción o acogimiento** de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante **trece días⁵ ininterrumpidos, ampliables** en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es **independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad** regulados en el artículo 48.4.

4 El RD 295/2009, del 6 de marzo, ha procedido a la regulación reglamentaria de la prestación económica por paternidad en el sistema de Seguridad Social.

5 Art. 26.2 RD 295/2009 “(...) C) Veinte días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33%, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999 del 23 de diciembre. Esta duración se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas. A efectos de la consideración de la familia numerosa, se aplicará lo dispuesto en la Ley 40/2003, del 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas. Se consideran miembros de la familia los dos progenitores y los hijos de ambos, comunes y no comunes, que convivan con ellos. D) Veinte días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el hijo nacido, adoptado o menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 %, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, del 23 de diciembre.



En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor⁶. **En los supuestos de adopción o acogimiento**, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 (*el que regula las dieciséis semanas de suspensión por maternidad*) sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de **jornada completa o en régimen de jornada parcial** de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos”.

Art. 48.4. ET. “(...) Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis (*paternidad*)”.

La Ley 9/2009, de 6 de octubre, modifica el artículo 48 bis ET, estableciendo que la suspensión del contrato por paternidad será de cuatro semanas ininterrumpidas. Esta ley y la modificación ENTRARÁN EN VIGOR A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2011.

Este permiso se añadirá al establecido legal (2 días naturales, art. 37.3.b) ET) o convencionalmente, independientemente del momento del disfrute del permiso de paternidad.

⁶ Esto es, al padre o a la esposa de la madre en los supuestos de matrimonios entre mujeres cuando se trata de hijos o hijas nacidos mediante técnicas de reproducción humana asistida. Art. 8. 3 Ley 14/2006.

Prestación de seguridad social por paternidad⁷

Artículo 133 octies TRLGSS. Situación protegida. “A efectos de la prestación por paternidad, se considerarán situaciones protegidas **el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento**, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante el período de suspensión que, por tales situaciones, se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, del 24 de marzo, o durante el período de permiso que se disfrute, en los mismos supuestos, de acuerdo con lo dispuesto en la letra a del artículo 30.1 de la Ley 30/1984, del 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública”.

Artículo 133 nonies TRLGSS. Beneficiarios. “Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los **trabajadores por cuenta ajena**⁸ que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1, acrediten un **período mínimo de cotización** de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternatively, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

Artículo 133 decies TRLGSS. Prestación económica. “La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el artículo 133 quater⁹ para la prestación por maternidad (...)”.

Asimismo, en caso de parto, si la madre no trabaja y no hay lugar a periodos de descanso por maternidad, se presumirá que éstos han existido a los efectos del permiso por paternidad que, entonces, podrá iniciarse de la misma manera que si la madre hubiera sido trabajadora con derecho al disfrute de periodos de descanso”.

⁷ Recordar que el RD 295/2009, de 6 de marzo, ha procedido a la regulación reglamentaria de la prestación económica por paternidad en el sistema de Seguridad Social.

⁸ De cualquier régimen de seguridad social y a las trabajadoras por cuenta propia o autónomas (Disposición adicional undécima bis del TRLGSS)

⁹ Art. 133 Quater TRLGSS “(...) **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. (...)”.



Paternidad y prestaciones por desempleo

Serán las recogidas en el apartado previsto para las prestaciones por desempleo en caso de maternidad. Art. 222 TRLGSS.

Cobertura respecto a otras prestaciones

Serán las recogidas en los artículos 124.3 y 124.6 del TRLGSS y que se desarrollan en el apartado de maternidad.

NORMAS APLICABLES A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS A CONTRATO PARCIAL

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. TRLGSS “1. La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el **principio de asimilación** del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo y específicamente por las siguientes **reglas**:

- Primera. **Cotización.**
 - a. La base de cotización a la Seguridad Social y de las aportaciones que se recaudan conjuntamente con las cuotas de aquélla será siempre mensual y estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias.
 - b. La base de cotización así determinada no podrá ser inferior a las cantidades que reglamentariamente se determinen.
 - c. Las horas complementarias cotizarán a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las horas ordinarias.
- Segunda. **Períodos de cotización.**
 - a. Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente,

muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá entre cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales (...).

- Tercera. **Bases reguladoras.**

- a. (...) Para las prestaciones **por maternidad y por paternidad**, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365 (...).
- d. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, las prestaciones por maternidad y paternidad **podrán reconocerse mediante resolución provisional por el Instituto Nacional de la Seguridad Social**, tomando la última base de cotización que conste en las bases de datos corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a dichas bases la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes anterior al del inicio del descanso, suspensión del contrato o permiso que se disfruten, momento en el que se emitirá la resolución definitiva con el recálculo del subsidio que corresponda (...).

2. Las reglas contenidas en el apartado anterior serán de aplicación a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, contrato de relevo a tiempo parcial y contrato de trabajo fijo-discontinuo, de conformidad con lo establecido en los artículos 12 y 15.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que estén incluidos en el campo de aplicación del régimen general y del régimen especial de la minería del carbón, y a los que, siendo trabajadores por cuenta ajena, estén incluidos en el régimen especial de los trabajadores del mar”.



EXCEDENCIAS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Excedencia voluntaria

Artículo 46. 2. ET. “El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un **plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años**. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia”.

Art 46.5. ET “El trabajador excedente conserva sólo un **derecho preferente al reingreso** en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa”.

Excedencia por cuidado de hijo/a o menor acogido y por cuidado de familiares

Artículo 46.3. ET “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, aunque éstos sean provisionales, 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 dos años**, 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, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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 periodo 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de **familia numerosa**, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Cotización a la Seguridad Social

Artículo 180 TRLGSS “1. Los dos primeros años del período de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por **jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad**¹⁰.

10 Art. 7 RD 1335/2005 “La base de cotización a considerar, a los efectos de lo prevenido en el artículo anterior (*excedencia por cuidado de hijo o hija, de menor acogido u otros familiares*), estará constituida por el promedio de las bases de cotización del beneficiario correspondientes a los seis meses inmediatamente anteriores al inicio del periodo de excedencia laboral para el cuidado del hijo, del menor acogido o de otros familiares.

Si el beneficiario no tuviera acreditado el citado periodo de seis meses de cotización, se computará el promedio de las bases de cotización correspondientes al periodo inmediatamente anterior al inicio de la excedencia, que resulten acreditadas”.



El período de cotización efectiva al que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses, si tiene la de categoría especial.

2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, **el primer año** del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del **cuidado de otros familiares**, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida (...)."

180.4 TRLGSS “Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo”.

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA NATURAL

Artículo 26. Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Protección de la maternidad.

“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, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de 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.
2. 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.
2. 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 natural**, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo,



declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo(...).”

Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

Artículo 45. 1. d) “El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses (...)”.

48.4 ET “Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado (*riesgo durante el embarazo y la lactancia natural*) y en el artículo 48 bis (*permiso paternidad*).

48.5. ET “En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, del 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 el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado”.

Riesgo durante el embarazo¹¹

Artículo 134. Situación protegida. “A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el periodo 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

¹¹ Con posterioridad a la LO 3/2007, la regulación de la situación de riesgo durante el embarazo se ha visto desarrollada por: RD 295/2009; RD 298/2009 por el que se modifica el RD 39/1997; la Disposición Adicional Quinta Ley de presupuestos del Estado para 2010.

previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, del 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.**

La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

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 contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. La prestación económica **nacerá** el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y **finalizará** el día anterior a aquel 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 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 profesionales.

4. La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la entidad gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales”.

Riesgo durante la lactancia natural de menores de nueve meses¹²

Artículo 135 bis. Situación protegida. “A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación 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 situación, en los términos

12 El Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, ha modificado el RD 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en el período de lactancia.



previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, del 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 ter. Prestación económica. “La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural **se concederá** a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y **se extinguirá** en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación”.

Cobertura respecto a otras prestaciones

106. 4. TRLGSS “**La obligación de cotizar continuará** en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente”.

124. 3. TRLGSS “Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.

OTROS DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUADRAGÉSIMA CUARTA. TRLGSS Períodos de cotización asimilados por parto. A efectos de las pensiones contributivas de **jubilación y de incapacidad permanente** de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.

Disposición transitoria séptima, pto. 3 LOI “La consideración como cotizados de los períodos a que se refieren el apartado 6 del artículo 124 y la disposición adicional cuadragésimo cuarta del texto refundido e la LGSS, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, del 20 de junio, será de aplicación para las prestaciones que se causen a partir de la entrada en vigor de la presente ley (...)”.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 52. Extinción del contrato por causas objetivas. El contrato podrá extinguirse: d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5% 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, 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, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Nulidad de la decisión extintiva del empresario

Artículo 53. 4. ET¹³. Despido por causas objetivas. “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 extin-**

13 Ver art. 108 Ley de Procedimiento Laboral.



tiva 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 periodo. 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, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.
- b. La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo 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, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley.
- c. La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos 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. 55. 5. ET¹⁴. Despido disciplinario. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en

14 Ver art. 122 Ley de Procedimiento laboral.

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, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, 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, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta ley.
- c. El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos 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.

Otros casos de nulidad en casos de discriminación

Artículo 17. ET. No discriminación en las relaciones laborales. “1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios



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

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un **trato desfavorable** de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación (...)."

Indemnizaciones

La disposición adicional decimotercera de la LOI modifica los artículos 27, 180 y 181 LPL para asegurar en el ámbito de las relaciones laborales un sistema indemnizatorio real, efectivo y proporcional al perjuicio sufrido en los supuestos de discriminación o lesión de derechos fundamentales. Así, la LPL prevé la indemnización que corresponde por haber sufrido discriminación o lesión de los derechos fundamentales será compatible con la que pueda corresponder por la modificación o extinción del contrato de trabajo¹⁵.

ARTÍCULO 138 BIS. LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL

“El procedimiento para la concreción horaria y la determinación del periodo 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.

15 Guía sindical de CCOO sobre la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- 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”.

BONIFICACIONES DE CUOTAS EMPRESARIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 1. Real Decreto-ley 11/1998, del 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 personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

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

- a. Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- b. Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.



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

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

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

Ley 26/2009, del 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010. DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. (...) En los supuestos en que, por razón de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, la trabajadora, en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, se aplicará, con respecto a las cuotas devengadas durante el período de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, una reducción, a cargo del presupuesto de la Seguridad Social, del **50% de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes** (...)

**Conocemos tus problemas,
defendemos tus derechos**

afíliate



F I C H A D E A F I L I A C I Ó N A C C O O

Datos personales

DNI	Apellidos		Nombre	
Dirección	Teléfono Fijo Móvil	Código postal	Localidad	
Fecha de nacimiento	Sexo H <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	País de nacimiento	Profesión	
E-mail				

Datos empresa

NIF	Número Seg. Social	Nombre abreviado	Teléfono c.t.	
Dirección centro de trabajo		Código postal	Localidad	

Datos sindicales

Fecha antigüedad	Rama Cod.	Sector	Subsector	
Dirección centro de trabajo		Código postal	Localidad	
Preferiría pagar la cuota sindical por nómina <input type="checkbox"/> por banco o caja <input type="checkbox"/>				

Orden de domiciliación bancaria

Entidad beneficiaria	CCOO Unidad Administradora de Recaudación (UAR)		Fecha	
Detalle domiciliación	Concepto: Cuota Sindical de Afiliación TITULAR DEL RECIBO			
Titular cuenta de cargo	Entidad	Oficina	D.C.	Número de Cuenta
Entidad de crédito	NOMBRE OFICINA DIRECCIÓN LOCALIDAD		LES SOLICITO QUE CON CARGO A MI CUENTA Y HASTA NUEVO AVISO, ATIENDAN LA PRESENTE ORDEN DE DOMICILIACIÓN. FIRMA	

De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, se le informa de que sus datos personales serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la configuración o unión regional correspondiente según el lugar en que radique su centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenece la empresa en que trabaja, así como a la CS de CCOO. La finalidad del tratamiento de sus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de su relación como afiliado y afiliada. Puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de su DNI dirigida a la CS de CCOO. Responsable de protección de datos: C/ Fernández de la Hoz, 12, 28010 Madrid.



**Con tu participación
alcanzaremos la
igualdad real**



**Federación de Industria
de Comisiones Obreras**
C/ Fernández de la Hoz, 12-2º
28010 Madrid
www.industria.ccoo.es

**Federación de Industria
de ANDALUCÍA**
C/ Trajano, 1, 6º
41002 Sevilla
Tel.: 954 507 028/029
Fax: 954 211 758
www.industria.ccoo.es/andalucia

**Federación de Industria
de ARAGÓN**
Pº Constitución, 12, 2º
50008 Zaragoza
Tel.: 976 239 185/976 210 370
Fax: 976 232 172
www.industria.ccoo.es/aragon

**Federación de Industria
de ASTURIAS**
C/ Santa Teresa, 15, 3º
33005 Oviedo
Tel.: 985 966 030/985 251 577
Fax: 985 244 062
www.industria.ccoo.es/asturias

**Federación de Industria
de ILLES BALEARS**
C/ Francesc de Borja Moll, 3, 2º
07003 Palma de Mallorca
Tel.: 971 726 060
Fax: 971 719 614
www.industria.ccoo.es/baleares

**Federación de Industria
de ISLAS CANARIAS**
C/ Méndez Núñez, 84, 10º
38001 Santa Cruz de Tenerife
Tel.: 922 604 724/725
Fax: 922 604 701
www.industria.ccoo.es/canarias

**Federación de Industria
de CANTABRIA**
C/ Santa Clara, 5, 2º
39001 Santander
Tel.: 942 227 704/942 367 331
Fax: 942 227 758
www.industria.ccoo.es/cantabria

**Federación de Industria
de CASTILLA Y LEÓN**
Pza. Madrid, 4, 8º
47001 Valladolid
Tel.: 983 290 788
Fax: 983 212 775
www.industria.ccoo.es/castillayleon

**Federación de Industria
de CASTILLA-LA MANCHA**
Pza. Horno de la Magdalena, 1, 1º pl.
45001 Toledo
Tel.: 925 289 765
Fax: 925 255 752
www.industria.ccoo.es/castillalamancha

**Federación de Industria
de CATALUNYA**
Via Laietana, 16, 3º
08003 Barcelona
Tel.: 934 812 796
Fax: 932 684 042
www.industria.ccoo.cat

**Federación de Industria
de EUSKADI**
C/ Uribitarte, 4, 1º
48001 Bilbao
Tel.: 944 243 424/944 246 240
Fax: 944 238 310
www.industria.ccoo.es/euskadi

**Federación de Industria
de EXTREMADURA**
Avda. Juan Carlos I, 41
06800 Mérida (Badajoz)
Tel.: 924 301 325
Fax: 924 301 925
www.industria.ccoo.es/extremadura

**Federación de Industria
de GALICIA**
C/ María, 42, 3º
15402 Ferrol (A Coruña)
Tel.: 981 369 323/300
Fax: 981 357 641
www.industria.ccoo.es/galicia

**Federación de Industria
de MADRID**
C/ Lope de Vega, 38, 6º
28014 Madrid
Tel.: 915 365 251/280
Fax: 915 365 252
www.industria.ccoo.es/madrid

**Federación de Industria
de MURCIA**
C/ Alameda de San Antón, 4
30205 Cartagena (Murcia)
Tel.: 968 505 536
Fax: 968 503 666
www.industria.ccoo.es/murcia

**Federación de Industria
de NAVARRA**
Avda. Zaragoza, 12, 5º
31003 Pamplona
Tel.: 948 244 200/204
Fax: 948 244 311
www.industria.ccoo.es/navarra

**Federación de Industria
de LA RIOJA**
C/ Pío XII, 33, 2º
26003 Logroño
Tel.: 941 238 610
Fax: 941 257 171
www.industria.ccoo.es/rioja

**Federación de Industria
de PAÍS VALENCIANO**
Pza. Nápoles I Sicilia, 5, 1º
46003 Valencia
Tel.: 963 882 145
Fax: 963 882 176
www.industria.ccoo.es/paisvalencia

Siempre defendiendo tus derechos

