GUÍA SINDICAL

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Derechos laborales
y prestaciones
de Seguridad Social

CCOO comisiones obreras de Aragón

GOBIERNO DE ARAGON

GUÍA SINDICAL

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Derechos laborales y prestaciones de Seguridad Social

Elaborado por:
Secretaría de Igualdad de CC. OO. ARAGÓN

Coordina:
Elena Pérez Nasarre
Secretaria de Igualdad de CC. OO. ARAGÓN

Depósito Legal:
Z 1501-2017

presentación

La mayor dedicación de las mujeres a las tareas de cuidado, es un elemento central en el mantenimiento de los niveles de discriminación laboral de las trabajadoras, en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción y en el reconocimiento profesional y retributivo. Es por ello, que las distintas medidas a adoptar en materia de conciliación se deben encuadrar desde una perspectiva más integral orientada al logro de la eliminación de las diversas formas de discriminación y para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Nuestro ordenamiento jurídico se ha caracterizado por reproducir la atribución tradicional de roles a hombres y mujeres en relación con la actividad doméstica y la actividad profesional. Los recientes cambios legislativos en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo, principalmente la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha modificado este panorama normativo. El permiso de paternidad es la medida legislativa más novedosa que protege y mejora la posición masculina frente al cuidado, contribuye al fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares y a la eliminación de los estereotipos tradicionales de género.

Si bien desde CC. OO. consideramos que a la eficacia pedagógica de las leyes hay que añadir medidas formativas integradas en el sistema educativo que impulsen el necesario cambio de las mentalidades a favor de la igualdad real y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Son asimismo necesarias actuaciones relacionadas con la creación y mejora de infraestructuras sociales para el cuidado de menores –princi-

palmente de 0 a 3 años– y el desarrollo y aplicación efectiva de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, todo ello indispensable para mejorar el equilibrio entre profesional y vida familiar de mujeres y hombres.

La presente guía se centra en la descripción de los contenidos y requisitos de acceso a las prestaciones en materia laboral y de seguridad social relacionadas con el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad. El objetivo es recoger, de forma clara y sintética, el contenido y desarrollos reglamentarios de la Ley orgánica 3/2007 de Igualdad referido a las prestaciones de maternidad, paternidad, el derecho de reducción de jornada, permiso de lactancia, excedencias, etc. así como las prestaciones por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

Esta publicación tiene por objetivo trasladar el conocimiento y difusión de estos derechos y prestaciones al conjunto de la representación sindical para su adecuado tratamiento en la práctica sindical y para garantizar en la población trabajadora el ejercicio y disfrute de los mismos.

Consideramos que la acción sindical y la negociación colectiva deben jugar un papel fundamental, en la difusión de las medidas recogidas en la normativa igualitaria, garantizando y mejorando en su caso, los derechos relativos a las condiciones laborales que regula y favoreciendo el avance hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Elena Pérez Nasarre
Secretaria de Políticas de Igualdad
CC. OO. Aragón

introducción

En los últimos años, en España el avance legislativo en materia de igualdad entre mujeres y hombres ha tenido una intensa evolución a impulso, en buena medida, de las exigencias de la UE –transposición de Directivas, estrategias y planes de igualdad–, y del movimiento de mujeres y organizaciones sociales, que reclaman una mayor atención a la necesidad de conciliar actividad laboral y vida familiar, demandando un panorama normativo que se adecue y reconozca la existencia de nuevos modelos de familia (uniones de hecho, parejas del mismo sexo, familias monoparentales, escasa natalidad, etc.) y los cambios en la atribución de roles y estereotipos por razón de género.

La necesidad de modificaciones normativas en materia de conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres debe encuadrarse en el marco de objetivos más amplios y transversales como son el logro de la igualdad efectiva y la eliminación de todas las formas de discriminación por razón de sexo.

La Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y su desarrollo reglamentario realizado en 2001 supuso un paso importante en la adopción de mejoras en la protección social y el desarrollo de prestaciones económicas, reordenando la regulación de situaciones de maternidad y riesgo, si bien dejó bastante limitado el objetivo de avanzar en la corresponsabilidad de hombres y mujeres.

La Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), nace con la vocación de erigirse en la ley-código que busca

mediante el principio de transversalidad, proyectar el principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad, efectuando para ello las correspondientes modificaciones normativas.

La Ley de Igualdad es también la respuesta a buena parte de las reivindicaciones sindicales y sociales de un marco normativo que garantizase efectivamente los derechos constitucionales de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, así como en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Y al deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se añade, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas e impulsar la promoción de la igualdad en el marco de la negociación colectiva mediante la adopción de medidas de acción positiva.

Entre los principios inspiradores de la LOIEMH está el fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. En el art. 14.8, incluye entre los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, *el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.*

El nuevo permiso de paternidad es la medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Pero a la misma hay que sumar mejoras en el permiso de maternidad; en la reducción de jornada por guarda legal; en la excedencia voluntaria; así como en la excedencia tanto por cuidado de hijo o hija como por cuidado de familiares. De especial interés es la protección en el uso de estos derechos consi-

derando que las discriminaciones basadas en el ejercicio de los mismos son discriminaciones por razón de sexo.

Esta protección la encontramos en el art. 44.1 de la LOIEMH *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.*

De gran importancia es la mejora y nueva creación de prestaciones económicas de sistema de la seguridad social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, mediante la aprobación de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y cuya regulación se desarrolla reglamentariamente mediante el Real Decreto 295/2009 de 6 de marzo. Este Real Decreto sustituye a su predecesor el RD1251/2001, de 16 de noviembre por el que se regulaban las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.

índice

CAPÍTULO 1
MATERNIDAD, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO **13**

1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL 13

1.1. Regulación del derecho 13

1.2. Suspensión del contrato de trabajo 14
a) Supuestos que dan lugar a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento
b) Titulares del derecho
c) Duración del derecho
d) Ejercicio del derecho
e) Medidas de protección del ejercicio del derecho

1.3. Prestación de seguridad social por maternidad, adopción o acogimiento. Supuesto general 19
a) Situación protegida por la prestación de maternidad
b) Requisitos
c) Cuantía y duración de la prestación
d) Cobertura respecto a otras prestaciones
e) Regímenes especiales de la Seguridad Social

1.4. Supuesto especial de prestación de Seguridad Social por maternidad 21
a) Beneficiarias
b) Prestaciones

1.5. Prestaciones por desempleo en situación de maternidad, adopción o acogimiento 23

1.6. Periodos de cotización a la Seguridad Social asimilados al parto 24
a) Regulación

b) Beneficiarias
c) Contenido del derecho

1.7. Maternidad y vacaciones 25

2. FUNCIONARIADO PÚBLICO Y PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD 26

2.1. Funcionariado público incluido dentro del ámbito de aplicación del estatuto básico del empleado público 26

2.2. Personal estatutario de los servicios de salud 27

CAPÍTULO 2

PATERNIDAD 29

1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL POR PATERNIDAD 29

1.1. Regulación del derecho 30

1.2. Suspensión del contrato de trabajo 30
a) Supuestos que dan lugar a la suspensión del contrato por paternidad
b) Duración del derecho
c) Titulares del derecho
d) Ejercicio del derecho
e) Compatibilidad con otros derechos
f) Medidas de protección del ejercicio del derecho
g) Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social

1.3. Prestación de Seguridad Social por paternidad 36
a) Situación protegida
b) Beneficiarios y requisitos
c) Cuantía y duración de la prestación
d) Trabajadores a tiempo parcial
e) Cobertura respecto a otras prestaciones
f) Regímenes especiales de la Seguridad Social

1.3.1. Prestaciones por desempleo en situación de paternidad 39

2. FUNCIONARIADO PÚBLICO Y PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD 40

2.1. Funcionariado público incluido dentro del ámbito de aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público 40

2.2. Personal Estatutario de los Servicios de Salud 42

CAPÍTULO 3

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL **43**

1. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO 43

2. RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL DE MENORES DE NUEVE MESES 45

2.1. Suspensión del contrato de trabajo 46
a) Contenido del derecho
b) Medidas de protección del ejercicio del derecho
c) Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social

2.2. Prestaciones de la Seguridad Social 49
a) Situación protegida
b) Prestación económica
c) Cobertura respecto a otras prestaciones
d) Procedimiento
e) Otras actividades profesionales dentro del sistema de Seguridad Social

CAPÍTULO 4

OTROS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL **53**

1. JORNADA DE TRABAJO 54

2. PERMISOS RETRIBUIDOS 55

3. PERMISO POR LACTANCIA 56

4. REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL 57

4.1. Reducción de jornada por guarda legal 57

4.2. Reducciones de jornada por cuidado de familiar y por hijos prematuros o neonatos hospitalizados 58

4.3. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida 59

4.4. Cálculo de las prestaciones por desempleo en las reducciones de jornada por cuidado de familiar, por hijos prematuros o neonatos hospitalizados y por razón de violencia de género 59

4.5. Otras prestaciones de la Seguridad Social 60

5. EXCEDENCIAS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 62

5.1. Nueva regulación de la excedencia voluntaria 62

5.2. Excedencia por cuidado de hijo/a o menor acogido y por cuidado de otros familiares 62

5.3. Excedencia por razón de violencia de género 64

5.4. Prestaciones de la Seguridad Social 64

CAPÍTULO 5

TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN 67

1. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS 67

1.1. Nulidad de las órdenes de discriminación del empresario 68

1.2. Nulidad de la extinción del contrato por causas objetivas y del despido disciplinario 68

1.3. Indemnizaciones 69

2. DISCREPANCIAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN 69

2.1. Procedimiento de oficio 70

3. TUTELA ADMINISTRATIVA 70

ANEXO 73

DIRECTORIO 75

capítulo 1

MATERNIDAD, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres introduce una serie de medidas en relación con el permiso de maternidad, adopción y acogimiento, que mejoran tanto el régimen laboral de disfrute del derecho como el acceso y alcance de la prestación de Seguridad Social.

En esta Guía nos limitaremos a reflejar las últimas novedades legislativas en la regulación de estos derechos laborales.

1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

1.1. REGULACIÓN DEL DERECHO

En este capítulo nos ocuparemos de las modificaciones introducidas en el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y en el Capítulo IV bis del Título II del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, entre otros preceptos de ambas leyes que se citarán oportunamente.

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 (BOE de 21 de marzo). Este Real Decreto sustituye a su predecesor el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulaban las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.

1.2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

a) Supuestos que dan lugar a la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento

Aquí las novedades se refieren a la figura del acogimiento, ampliándose los supuestos que dan lugar a la suspensión del contrato. Además de los acogimientos preadoptivos o permanentes ya previstos por el Estatuto de los Trabajadores, se incluyen los acogimientos simples cuya duración no sea inferior a un año. Por otro lado, se prevé que en caso de acogimiento preadoptivo, permanente o simple, se pueda acceder al derecho aunque estos acogimientos sean provisionales (artículo 45.1.d).

Los requisitos del menor para los supuestos de adopción o acogimiento siguen siendo los mismos: menores de seis años o menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad 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 (artículo 45.1 d).

b) Titulares del derecho

Se adapta la regulación a la terminología utilizada por la Ley 13/2005, de 1 de julio, en materia de derecho a contraer matrimonio, para incluir a las parejas homosexuales (apartado 4 del artículo 48).

- En el caso de PARTO la mención al padre se sustituye por la referencia al otro progenitor en los supuestos en los que la madre cede el derecho o no puede hacer uso del mismo por fallecimiento, o por no

tener reconocido el derecho a la suspensión con prestaciones en su régimen profesional.

Si se trata de maternidad biológica mediante técnicas de reproducción humana asistida se puede reconocer como progenitor a la esposa de la madre, si manifiesta, ante el Encargado del Registro Civil del domicilio conyugal, que consiente en que cuando nazca el hijo o hija de su cónyuge, se determine a su favor la filiación respecto del recién nacido (artículo 7 de la ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida modificada por la Ley 3/2007, de 15 de marzo, de rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas).

- En el caso de ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO, los términos madre y padre se sustituyen por el de "progenitores".

c) Duración del derecho

La duración sigue siendo, con carácter general, de dieciséis semanas ampliables, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos semanas más por cada hijo o hija, o menor adoptado o acogido, a partir del segundo. Se introducen dos supuestos adicionales en los que el permiso queda ampliado (art. 48.4 ET):

- 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, en los términos en que reglamentariamente se desarrolle. Este desarrollo se ha producido mediante el **Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo**. A los efectos del cómputo serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto (Artículo 8, apartado 11, del Real Decreto citado).

- En el supuesto de discapacidad del hijo o hija, o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de

dos semanas. En el 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 titulares de estas dos semanas adicionales son "ambos progenitores", indistintamente, como ocurre con carácter general en los supuestos de adopción o acogimiento.

Para la determinación de la discapacidad de menores de tres años debe acudirse a la escala de valoración establecida en el Real Decreto 504/2007, de 20 de abril, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia. La disposición adicional tercera de dicho Real Decreto determina que procede la ampliación cuando la valoración sea, al menos, del grado I moderado. Si se trata de recién nacidos, cuando el grado de discapacidad no ha sido determinado, será suficiente un informe del Servicio Público de Salud o un informe médico de un hospital público o privado, en este último caso avalado por el Servicio Público de Salud, en el que se haga constar la discapacidad o su posible existencia.

La discapacidad de los mayores de tres años deberá haberse valorado en un grado igual o superior al 33 por 100, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre (artículo 8.7 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo).

Los períodos adicionales de duración del derecho por parto, adopción o acogimiento múltiples, hospitalización del neonato a continuación del parto y por discapacidad son, en su caso, acumulables. No obstante en supuestos de parto múltiple, no procederá acumular los períodos de hospitalización de cada uno de los hijos cuando dichos períodos hubieran sido simultáneos (artículo 8.3 del Real Decreto 295/2009).

d) Ejercicio del derecho

Las novedades son las siguientes (artículo 48.4 ET):

- En el caso de fallecimiento de la madre, 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. Ahora queda preci-

sado que este derecho operará con independencia de que la madre fallecida realizara o no algún trabajo y sin que se descuente del período la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. Desde el año 2004 el INSS venía reconociendo la prestación al padre que reunía los requisitos exigidos aunque la madre fallecida no fuera trabajadora; supuesto que más tarde se recogió mediante la modificación del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, hoy derogado y sustituido por el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo.

- En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.
  Hasta la modificación, sólo se protegían las seis semanas de descanso obligatorio. En el desarrollo reglamentario se ha establecido que, en el caso de fallecimiento de hijo adoptado o de menor acogido tampoco se verá reducida la prestación económica salvo que los adoptantes o acogedores soliciten incorporarse a su puesto de trabajo (artículo 8.4, del RD 295/2009).

- Cuando la madre haya optado por que el otro progenitor disfrute de una parte del período de descanso, la cesión seguirá surtiendo efectos aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. Con anterioridad a la reforma la cesión devenía ineficaz si la incorporación de la madre al trabajo suponía un riesgo para su salud.

- Otra de las novedades incorporadas por la Ley consiste en proteger los supuestos de maternidad biológica en los que la madre no tiene derecho a suspender su actividad profesional con prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad. Puede ser el caso, de algunas mutualidades de previsión social establecidas por colegios profesionales. En estas circunstancias, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre. El ejercicio de este derecho es compatible con el derecho a la suspensión del contrato por paternidad.

- Al incorporarse la posibilidad de acceder a la suspensión desde situaciones de acogimiento provisionales se hace la precisión de que dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, 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.

- Los períodos de suspensión pueden disfrutarse, como ya estaba previsto, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el personal afectado.

e) Medidas de protección del ejercicio del derecho

Se incorpora en el artículo 48.4 del ET la mención al derecho de las trabajadoras y los trabajadores a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido acceder durante la suspensión del contrato.

Además, la Ley introduce otras mejoras en la protección laboral de los trabajadores que ejercen el derecho a la suspensión del contrato por maternidad. Se trata de garantías como la declaración de discriminación directa por razón de sexo cuando se produce un trato desfavorable relacionado con la maternidad; la ampliación de los supuestos de nulidad de las decisiones extintivas del contrato y de los despidos; las relacionadas con la percepción de las indemnizaciones establecidas legalmente en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de la suspensión; o la garantía del derecho a disfrutar íntegramente las vacaciones tras el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Estas medidas, por ser comunes a otros derechos, se tratan conjuntamente en el apartado correspondiente al que nos remitimos.

1. 3. PRESTACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO. SUPUESTO GENERAL

a) Situación protegida por la prestación de maternidad

Se adapta el artículo 133 bis del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social (TRLGSS) a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Las situaciones protegidas son, por tanto, la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con el Código Civil o las leyes autonómicas 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 el artículo 48.4 del ET.

Regulada por Real Decreto 295/2009, de 16 de marzo, que regula las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (BOE de 21 de marzo).

b) Requisitos

La principal novedad que se introduce en la regulación de esta prestación, denominada prestación por maternidad, es la flexibilización del período de carencia requerido para acceder a la prestación (artículo 133 ter del TRLGSS). Además de la condición general de estar afiliados y en alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta, los beneficiarios deberán reunir un período previo de cotización en los siguientes términos:

1. Si la trabajadora o el trabajador es menor 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 exige período mínimo de cotización.

2. Si 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 del inicio del descanso o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

3. Si 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 cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

- En el supuesto de parto, y sólo para la madre biológica, la edad señalada anteriormente será la que tenga cumplida la interesada en el momento del inicio del descanso, tomándose como referencia el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los progenitores al país de origen del adoptado, la edad señalada anteriormente será la que tengan cumplida los interesados en el momento del 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.

Para las madres biológicas que, habiendo cumplido 21 años, no reúnen los requisitos de cotización exigidos, se establece una prestación especial en los términos que se comentan más adelante.

c) Cuantía y duración de la prestación

En este punto no se introducen modificaciones. Si bien hay que tener en cuenta que el período de la prestación se verá ampliado en la medida en que se amplíe el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples, neonatos hospitalizados e hijas o hijos o menores acogidos con discapacidad en los términos arriba expuestos.

- La cuantía del subsidio por maternidad sigue siendo del 100 por 100 de la base reguladora para la incapacidad temporal por contingencias comunes, tomando como referencia la fecha del inicio del período de descanso.

d) Cobertura respecto a otras prestaciones

Se introduce un nuevo apartado 6 al artículo 124 del TRLGSS para señalar que el período por maternidad que subsista una vez extinguido el contrato de trabajo, o que se inicie durante el percibo de prestaciones por desempleo, se considerará tiempo efectivamente cotizado a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

e) Regímenes especiales de la Seguridad Social

La prestación por maternidad se reconoce en todos los Regímenes Especiales del sistema de Seguridad Social con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones que están previstos para los trabajadores del Régimen General (disposición adicional undécima bis del TRLGSS).

1.4. SUPUESTO ESPECIAL DE PRESTACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD

La Ley para la igualdad efectiva flexibiliza, como hemos visto, el período de carencia exigido para acceder a la prestación de maternidad; pero no lo elimina para quienes ya han cumplido 21 años. Para paliar la situación de las madres trabajadoras que no acceden al subsidio por no reunir dicho período de cotización, se introduce una nueva modalidad de carácter no contributivo en la prestación por maternidad. Este supuesto especial se regula en los artículos 133 sexies y 133 septies del TRLGSS.

a) Beneficiarias

Serán beneficiarias de este subsidio por maternidad no contributiva las mujeres trabajadoras que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos

establecidos para acceder a la prestación por maternidad, salvo el período mínimo de cotización que se exige, a partir de los 21 años, en función de la edad.

Se reconoce a las trabajadoras por cuenta ajena de cualquier régimen de Seguridad Social y a las trabajadoras por cuenta propia o autónomas (Disposición adicional undécima bis del TRLGSS).

b) Prestaciones

- Cuantía. La cuantía será igual al 100 por 100 del indicador público de rentas de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora de la incapacidad temporal por contingencias comunes sea inferior, en cuyo caso se estará a ésta.

- Duración. La duración de la prestación será de 42 días naturales a contar desde el parto. Esta duración coincide con el período de descanso obligatorio para la madre.

La Ley 2/2008 de Presupuestos Generales del Estado para 2009 ha incrementado la duración de esta prestación en 14 días naturales en los siguientes casos: nacimiento de hijo o hija 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 por ciento. El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurran dos o más circunstancias de las señaladas.

A los efectos de la consideración de familia numerosa, se estará a lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección de 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, si a la trabajadora se le reconoce este subsidio de naturaleza no contributiva, el otro progenitor, a opción de la madre y siempre que reúna los requisitos exigidos, podrá percibir el subsidio de naturaleza contributiva, durante el período de descanso que corresponda, descartando la duración y el incremento del subsidio de naturaleza no contributiva que le hubiera correspondido a la madre. Esta precisión y los demás desarrollos reglamentarios de este supuesto especial de maternidad se recogen en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, al que venimos aludiendo.

1.5. PRESTACIONES POR DESEMPLEO EN SITUACIÓN DE MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, procede a modificar el artículo 222 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social para mejorar la regulación de la concurrencia de ambas situaciones de la siguiente forma:

- Si el contrato de trabajo se extingue durante la situación de maternidad, por alguna de las causas que constituyen situación legal de desempleo, el trabajador o la trabajadora continuará percibiendo la prestación por maternidad y, cuando ésta se extinga, accederá a la prestación por desempleo si reúne los requisitos necesarios para ello. No se descuenta de esta prestación contributiva por desempleo el tiempo que se hubiera permanecido en situación de maternidad. Así estaba igualmente previsto en la redacción anterior del artículo 222.1 del TRLGSS.

- Si la trabajadora o el trabajador se encuentra percibiendo prestaciones por desempleo total y accede a la situación de maternidad, se le suspende la prestación por desempleo y pasa a percibir la prestación de maternidad, gestionada directamente por el INSS, por el período y en la cuantía que corresponda. Una vez extinguida esta última prestación se reanudará la de desempleo, previa solicitud de la persona interesada, por la duración y cuantía que le restaba por percibir. En este punto se mejora la regulación anterior que suponía la pérdida del período por desempleo que coincidiera con la maternidad.

1.6. PERIODOS DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL ASIMILADOS AL PARTO

Es otra de las prestaciones novedosas incorporadas a la protección de Seguridad Social por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Se trata de una medida de acción positiva que pretende mejorar las carreras de cotización de las trabajadoras que no se encontraban en el mercado de trabajo, o se habían apartado de él, en los años de fertilidad.

a) Regulación

Se encuentra en la disposición adicional decimoctava, apartado veintitrés, y en la disposición transitoria séptima de la Ley. Mediante la primera se introduce una nueva Disposición adicional cuadragésimo cuarta en el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

b) Beneficiarias

Trabajadoras que solicitan las pensiones contributivas de jubilación o de incapacidad permanente en cualquier régimen de Seguridad Social y que han tenido hijas o hijos biológicos; salvo que, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas de la suspensión por maternidad o, si el parto fuese múltiple, durante el período que corresponda.

c) Contenido del derecho

A los días de cotización que tenga acreditados la trabajadora solicitante de la pensión se añaden:

- Por cada parto de un solo hijo o hija: 112 días completos de cotización.
- Si el parto es múltiple: 14 días más por cada hijo o hija a partir del segundo, éste incluido.

La consideración como cotizados de estos períodos será de aplicación para las prestaciones de jubilación e invalidez permanente que se causen a partir del 24 de marzo de 2007 (disposición transitoria séptima).

1.7. MATERNIDAD Y VACACIONES

La LOIEMH ha venido a dar cumplimiento a una larga y permanente reivindicación de la Secretaría confederal de la Mujer de CC. OO., para que las trabajadoras no se vean privadas de su derecho a las vacaciones anuales por razón de su maternidad.

Así, la disposición adicional décimo primera modifica el articulo 38 del Estatuto de los Trabajadores, por el que se regula el derecho a las vacaciones anuales retribuidas de los trabajadores, para reconocer que cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas, aunque haya terminado el año natural.

En relación con el empleo público en la Administración General del Estado y organismos públicos vinculados o dependientes de ella, la LOIEMH en su art. 59 como una medida de igualdad en el empleo dispone lo siguiente:

sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

2. FUNCIONARIADO PÚBLICO Y PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD

2.1. FUNCIONARIADO PÚBLICO INCLUIDO DENTRO DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (EBEP)

- Las novedades introducidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en relación con el permiso de maternidad de las funcionarias y de los funcionarios públicos son similares, aunque no idénticas, a las incorporadas para los trabajadores y las trabajadoras por cuenta ajena y han sido recogidas en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, con carácter general para todo el funcionariado público (art. 49).

- La regulación reglamentaria prevista para las prestaciones de Seguridad Social por maternidad en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, también resulta de aplicación a las funcionarias y funcionarios incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social en los términos allí expresados.

- Se adapta la regulación a la terminología utilizada por la Ley 13/2005, de 1 de julio, en materia de derecho a contraer matrimonio, para incluir a las parejas homosexuales.

- El permiso se amplía en los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Este derecho no se condiciona a un período mínimo de hospitalización; sin embargo, desaparece la posibilidad de que el permiso por maternidad pueda computarse parcialmente a partir del alta hospitalaria del neonato.

- Se amplía el permiso en dos semanas para los casos de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido.
  En el 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.

- La cesión de una parte del permiso al otro progenitor sigue surtiendo efectos aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

- En los casos de adopción o acogimiento desaparece la distinción entre menores y mayores de seis años. Se reconoce el permiso siempre que se trate de menores de edad, con independencia de sus circunstancias personales.

- Se reconoce el derecho al permiso en el supuesto de acogimiento simple, siempre que su duración no sea inferior a un año.

- En lo supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el funcionario/a tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

- Durante el disfrute de estos permisos el funcionariado tiene derecho a participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Igualmente se prevé expresamente que el tiempo del permiso computa como servicios efectivos a todos los efectos sin que pueda suponer menoscabo económico para las y los funcionarios; y el derecho a reintegrase en el mismo puesto de trabajo y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

2.2. PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD

La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres modifica el apartado 2 del artículo 61 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, aprobado por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, para incluir estos derechos en los mismos términos establecidos para las funcionarias y los funcionarios públicos. Igualmente les resulta de aplicación el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo.

capítulo 2

PATERNIDAD

Para la Ley de Igualdad, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral juegan un importante papel en el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. De ahí que se señale que estos derechos *se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio* (artículo 44.1).

La medida más innovadora de la Ley en materia de conciliación es el establecimiento de un permiso y una prestación por paternidad, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. En la línea de las recomendaciones que ya se hicieran en el Acuerdo Marco sobre el permiso parental (UNICE, CEEP y CES) y que fue adoptado para su aplicación por la Directiva del Consejo de la Unión Europea 34/1996, de 3 de junio, la Ley opta por establecer un permiso independiente del de la madre, que no se puede compartir ni ceder, para "animar" así a los hombres a asumir su parte de responsabilidad en la atención a la familia. Así se dispone en su artículo 44.3 que:

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.

Recientemente se ha aprobado una nueva Directiva 2010/18/UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental celebrado por BUSINESSEUROPE/la UEAPME, el CEEP y la CES y se deroga la Directiva 96/34/CE.

1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL POR PATERNIDAD

1.1. REGULACIÓN DEL DERECHO

Para los trabajadores por cuenta ajena es una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto y derecho a percibir prestaciones de la Seguridad Social. Su regulación queda ahora recogida en el Estatuto de los Trabajadores mediante la adición del artículo 48 bis y en el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, mediante la incorporación de un nuevo Capítulo IV ter en el Título II, entre otros preceptos de ambas leyes.

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

1.2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

a) Supuestos que dan lugar a la suspensión del contrato por paternidad

Nacimiento de hijo/a y adopción o acogimiento 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 (Artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores).

El acogimiento puede ser preadoptivo, permanente o simple, siempre que, en este último caso, tenga una duración no inferior al año; y tendrá lugar la suspensión aunque los acogimientos sean provisionales.

b) Duración del derecho

El trabajador tiene derecho a la suspensión del contrato durante 4 semanas, ampliables en el supuesto de parto, a adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

La Disposición transitoria novena de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, ordenaba al Gobierno que ampliara, de forma progresiva y gradual, la duración de este derecho hasta alcanzar las cuatro semanas en marzo de 2013.

Desde entonces se han producido las siguientes modificaciones en relación con la duración de la suspensión del contrato de trabajo o permiso por maternidad:

- Mediante Disposición Adicional sexta de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, se amplía la suspensión del contrato de trabajo por paternidad hasta veinte días 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 haya una persona con discapacidad (en un grado igual o superior al 33 por ciento).
  La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad y será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir de 1 de enero de 2009.[1]

1. Ver apartado 1.3. c) de este mismo capítulo.

- La **Ley 9/2009, de 6 de octubre**, BOE de 7 de octubre, modifica el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores disponiendo que, a partir del 1 de enero de 2011, la suspensión del contrato por paternidad será de cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.
  Con esta medida se adelanta en más de dos años la entrada en vigor del derecho a la suspensión durante cuatro semanas; sin embargo, se deroga la posibilidad de que en los años 2009 y 2010 se beneficie a los progenitores con incrementos progresivos y graduales como se previó en un principio.
  La novedad legislativa al respecto ha sido la aprobación por el Consejo de Ministros del 24-9-2010 del Proyecto de Presupuestos Generales del Estado donde no se incluye la partida correspondiente a la ampliación del permiso de paternidad a 4 semanas.

c) Titulares del derecho

El artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores distingue claramente entre los supuestos de parto y los de adopción o acogimiento.

- En el caso de PARTO la suspensión corresponde en exclusiva al "otro progenitor". Esto es, le corresponde al padre.
  En los supuestos de matrimonios entre mujeres, cuando se trata de hijas o hijos nacidos mediante técnicas de reproducción humana asistida, también puede corresponderle a la esposa de la madre. Esto último es posible en nuestra legislación en virtud de la modificación del artículo 7 de la ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida efectuada por la Ley 3/2007, de 15 de marzo, de rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas. Este precepto dispone que cuando la mujer estuviere casada, y no separada legalmente o de hecho, con otra mujer, esta última podrá manifestar ante el Encargado del Registro Civil del domicilio conyugal, que consiente en que cuando nazca el hijo o hija de su cónyuge, se determine a su favor la filiación respecto del recién nacido.

- En el caso de ADOPCIÓN o ACOGIMIENTO el derecho corresponde a uno solo de los progenitores, a elección de los interesados.
  No obstante, si el descanso del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores (el que regula las dieciséis semanas de suspensión por maternidad, adopción o acogimiento) se disfruta de forma no compartida; esto es, si este derecho se ejercita íntegramente por uno de los progenitores (en la práctica, mayoritariamente por la mujer), la suspensión por paternidad le corresponde únicamente al otro progenitor.
  Se trata pues de un permiso que, en cualquier caso, sólo puede ser disfrutado por uno solo de los progenitores de forma exclusiva, no compartida.

d) Ejercicio del derecho

- Los días naturales que correspondan por paternidad se disfrutan de forma ininterrumpida.

- El titular puede ejercer este derecho, a su elección, durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, 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 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.
  Puede, por tanto, disfrutarse al tiempo que el otro progenitor se encuentra en situación de suspensión por maternidad, adopción o acogimiento del artículo 48.4 del ET o inmediatamente después; también puede disfrutarse antes o después del período de suspensión por maternidad que haya sido cedido por la madre o antes o después de disfrutar el período de suspensión por adopción o acogimiento, del mismo precepto, que ha sido distribuido entre los progenitores.

- La suspensión por paternidad podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

- El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. En defecto de concreción en el convenio colectivo, el preaviso deberá efectuarse con tiempo suficiente para que sirva a su finalidad y conforme a la regla de la buena fe en el ejercicio de los derechos.

e) Compatibilidad con otros derechos

- Es un derecho independiente del permiso por nacimiento de hijo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo de aplicación.

- Es compatible con el derecho a la suspensión por maternidad que en el caso de parto puede ceder la madre y con el ejercicio compartido con el otro progenitor del permiso regulado en el artículo 48.4 del ET en los casos de adopción y acogimiento.

- Es compatible con el derecho a la suspensión por maternidad que puede ejercer el otro progenitor en caso de fallecimiento de la madre.

- Es compatible con el derecho a la suspensión por maternidad que puede ejercer el otro progenitor cuando la madre no reúne los requisitos para acceder a la prestación contributiva por maternidad.

- También es compatible con el derecho a la suspensión por maternidad que puede ejercer el otro progenitor en el caso de que la madre no tenga derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones por no estar integrada en un sistema de previsión que tenga reconocido dicho derecho.

f) Medidas de protección del ejercicio del derecho

Se incorpora en el artículo 48.4 del ET la mención al derecho de los trabajadores a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido acceder durante la suspensión del contrato por paternidad.

Además, la Ley introduce un conjunto de medidas que persiguen la protección del trabajador que ejerce este derecho. Se trata de garantías relacionadas con la ampliación de los supuestos de nulidad de las decisiones extintivas del contrato de trabajo y de los despidos, o la percepción de las indemnizaciones establecidas legalmente en caso de ejercicio a tiempo parcial de la paternidad.

Estas medidas de protección, por ser comunes a otros derechos, se tratan conjuntamente en el apartado correspondiente, al que nos remitimos.[2]

g) Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social

También con el objetivo de proteger el ejercicio del derecho, la Ley incorpora las mismas medidas de coste cero establecidas para el caso de la maternidad, adopción o acogimiento del artículo 48 del ET, incentivando la contratación de trabajadores desempleados para sustituir a los trabajadores durante el período de suspensión por paternidad establecido en el artículo 48 bis.

Así, se amplía la bonificación del 100 por 100 de 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, establecida en el artículo 1 del Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, y en la disposición adicional segunda de la Ley 12/ 2001, de 9 de julio, para los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a los trabajadores, a los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas y a los trabajadores autónomos que se encuentren disfrutando de la suspensión por paternidad.

Esta bonificación se aplica también a las cotizaciones por los trabajadores, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidos por dichos contratos de interinidad bonificados durante las situaciones de suspensión por paternidad.

2. Ver capítulo 5.

Igualmente, las trabajadoras y trabajadores, incluidos en un régimen de Seguridad Social propio de autónomos, sustituidos en esta situación por contratos de interinidad bonificados se verán beneficiados por la bonificación del 100 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio.

1.3. PRESTACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL POR PATERNIDAD

La regulación de esta prestación económica tiene su desarrollo reglamentario en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, que regula las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

El derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad no sería efectivo si no se garantizara una renta de sustitución del salario que la empresa deja de abonar al trabajador durante dicho período. Para ello, la Ley crea una nueva prestación económica dentro de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social, cuya regulación queda contemplada, como ya adelantábamos, en el Capítulo IV ter del Título II del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, entre otros preceptos de la misma ley.

a) Situación protegida

Las situaciones protegidas a efectos de la prestación económica por paternidad son las de nacimiento, adopción o acogimiento, durante el período de suspensión del contrato de trabajo por paternidad, en los términos ya descritos y regulados en los artículos 45.1. d) y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores y en Disposición adicional sexta de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009.

b) Beneficiarios y requisitos

Serán beneficiarios los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de dicha suspensión del contrato por paternidad siempre que se encuentren

afiliados y en alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta y acrediten un mínimo de 180 días cotizados, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio de la suspensión o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha (artículo 133 nonies LGSS).

c) Cuantía y duración de la prestación

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y su duración alcanza todo el período de suspensión del contrato por paternidad (artículo 133 decies LGSS).

El Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, en su artículo 26, señala que la duración del subsidio por paternidad será equivalente a la del período de descanso que se disfrute, en los siguientes términos respecto a los beneficiarios con contrato de trabajo:

- 4 semanas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

- Veinte días naturales ininterrumpidos, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa[3], 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, de 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 concurran dos o más de las circunstancias señaladas.

3. La regulación de las familias numerosas se encuentra en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre.

- Veinte días naturales ininterrumpidos cuando el hijo nacido, adoptado o menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por 100, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

d) Trabajadores a tiempo parcial

Se aplican las mismas particularidades establecidas en esta modalidad contractual para la prestación de maternidad. Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a la prestación por paternidad se computan 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 divide por 5, equivalente diario de 1826 horas anuales. El lapso de tiempo en el que debe estar comprendido el período mínimo de cotización se incrementa proporcionalmente. Por último, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del inicio de la suspensión entre 365 (disposición adicional séptima LGSS) y artículos 23.1 y 25.2 del RD 295/2009, de 6 de marzo.

e) Cobertura respecto a otras prestaciones

Durante el período de suspensión del contrato por paternidad subsiste la obligación de cotizar a la Seguridad Social, sin perjuicio de las bonificaciones de las que hemos hablado.

Las cuotas correspondientes a la situación de paternidad computan a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.

El período de paternidad que subsiste una vez extinguido el contrato de trabajo, o que se inicia durante el percibo de prestaciones por desempleo, se considera tiempo efectivamente cotizado a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (Artículos 106 y 124 de la LGSS).

f) Regímenes especiales de la Seguridad Social

La prestación por paternidad se reconoce en todos los Regímenes Especiales del sistema de Seguridad Social con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones que están previstos para los trabajadores del Régimen General. Se incluyen, por tanto, los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia de los regímenes especiales agrario, de empleados de hogar, trabajadores del mar, trabajadores por cuenta propia o autónomos y minería del carbón (disposición adicional undécima bis de la LGSS).

Para los trabajadores autónomos el beneficio puede empezar a percibirse a partir del nacimiento del hijo o hija. Podrán igualmente disfrutarlo en régimen de jornada parcial en las condiciones que se establezcan reglamentariamente; en la actualidad esas condiciones están establecidas en el apartado 8 de la disposición adicional primera del RD 295/2009, de 6 de marzo.

1.3.1. Prestaciones por desempleo en situación de paternidad

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, procede a modificar el artículo 222 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social para regular la concurrencia de las situaciones de paternidad y desempleo de la siguiente forma:

- Si el contrato de trabajo se extingue durante la situación de paternidad por alguna de las causas que constituyen situación legal de desempleo, el trabajador continuará percibiendo la prestación por paternidad y, cuando ésta finalice, accederá a la prestación por desempleo si reúne los requisitos necesarios para ello. No se descuenta de esta prestación contributiva por desempleo el tiempo que se hubiera permanecido en situación de paternidad.

- Si el trabajador se encuentra percibiendo prestaciones por desempleo total y accede a la situación de paternidad, se le suspende la prestación por desempleo y pasa a percibir la prestación de paternidad,

gestionada directamente por el INSS, por el período y en la cuantía que corresponda. Una vez extinguida esta última prestación, se reanudará la de desempleo, previa solicitud del interesado, por la duración y cuantía que le restaba por percibir.

2. FUNCIONARIADO PÚBLICO Y PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD

2.1. FUNCIONARIADO PÚBLICO INCLUIDO DENTRO DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

El derecho a un permiso de paternidad en el ámbito de la función pública ha sido introducido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con carácter básico para todas las Administraciones Públicas, mediante la modificación del artículo 30.1.a) de la Ley 30/84, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. Esta regulación se ha visto complementada por el artículo 49, letra c), de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, publicada en el BOE de 13 de abril.

Este derecho se incorpora como un permiso de conciliación de la vida personal, familiar y laboral con motivo de nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija y tiene actualmente una duración de quince días, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

También para los funcionarios ésta es la duración inicial del permiso, el cual alcanzará las cuatro semanas a partir del 1 de enero de 2011. Para ello, la Ley 9/2009, de 6 de octubre, ha modificado la letra a) del artículo 30.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto. A este respecto mencionar que el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado aprobado en Consejo de Ministros el 24-9-2010 no incluye la partida correspondiente a la ampliación del permiso de paternidad a 4 semanas. Mientras tanto, y a pesar de la deficiente redacción de la disposición adicional sexta de la Ley 2/2008,

de 23 de diciembre, el permiso podrá ampliarse a los veinte días en los supuestos establecidos en la misma. En este sentido, respecto a los funcionarios y funcionarias a los que resulta de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público y que estén integrados en el Régimen General de la Seguridad Social, el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, prevé en su artículo 26 una duración de la prestación económica equivalente al período de descanso, en los términos siguientes:

- Quince días naturales ininterrumpidos, durante el permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de uno o más hijos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 49. c) del Estatuto Básico del Empleado Público.

- Veinte días naturales ininterrumpidos cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa[4], 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 por 100, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre. Esta duración se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple de dos días más por cada hijo a partir del segundo.

- El incremento de la duración es único, siempre procede su acumulación cuando concurran dos o más de las circunstancias señaladas.

- Veinte días 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 por 100, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999 de 23 de diciembre.

El permiso por paternidad es independiente del disfrute compartido de los permisos por parto, adopción o acogimiento recogidos en las letras a) y b) del mismo artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.

4. La regulación de las familias numerosas se encuentra en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre.

En el mismo precepto se garantiza la plenitud de derechos económicos y profesionales durante el ejercicio del derecho así como el devengo de cualquier mejora en las condiciones de trabajo. Los funcionarios públicos incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social perciben la prestación económica por paternidad recogida para este régimen en el Capítulo IV ter del Título II del texto refundido de la LGSS.

2.2. PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD

La Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres modifica igualmente el apartado 2 del artículo 61 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, aprobado por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, para incorporar el permiso por paternidad en los mismos términos establecidos para los funcionarios públicos.

capítulo 3

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL

1. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

En relación con la situación de riesgo durante el embarazo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, introduce tres importantes novedades que afectan a las condiciones de acceso a la prestación económica de la Seguridad Social, a la cuantía de dicha prestación, y a la calificación de la contingencia.

Las modificaciones introducidas son las siguientes:

- Se elimina la exigencia de un período mínimo de cotización para acceder a la prestación económica de riesgo durante el embarazo (artículos 134 y 135 del TRLGSS).
  Con anterioridad a la reforma se exigía acreditar 180 días de cotización dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante. La eliminación de este requisito se venía demandando desde que se introdujo esta protección por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre. Puesto que la causa de la suspensión del contrato de trabajo es la posible influencia negativa de las condiciones del puesto de trabajo en la salud de la mujer o de su futuro hijo o hija, no puede admitirse que la falta de carencia suficiente ocasione situaciones de desprotección.

- Se incrementa la cuantía de la prestación económica que pasa a ser del 100 por 100 de la base reguladora establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales (artículo 135.3 del TRLGSS). Anteriormente, este subsidio sólo alcanzaba el 75% de la base reguladora correspondiente a la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

- La prestación económica de riesgo durante el embarazo pasa a tener la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales; por lo que la gestión y el pago de la prestación económica 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 (artículos 134 y 135 del TRLGSS y artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

Por otra parte, el artículo 48.4 del ET, en su último párrafo, dispone que las trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

Las adaptaciones necesarias en relación con el funcionariado público de la Administración del Estado y el personal estatutario de los Servicios de salud, se realizan modificando el apartado 3 del artículo 69 del Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado; los artículos 12 b) y 22 de la Ley de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Real Decreto Legislativo 4/200, de 23 de junio y el artículo 61.2 de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de salud. El artículo 58 de la propia Ley Orgánica garantiza la plenitud de derechos económicos, durante toda la licencia, en el ámbito de la Administración del Estado.

Con posterioridad a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la regulación de la situación de riesgo durante el embarazo, se ha visto desarrollada por las siguientes normas:

- Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, que regula las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (BOE de 21 de marzo de 2009), y que recoge el procedimiento para el reconocimiento del derecho.

- Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 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 en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

- La Disposición Adicional Séptima de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, que establece la reducción del 50 por ciento de la aportación empresarial en la cotización por contingencias comunes en los supuestos en que, por razón del riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, la trabajadora sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado conforme a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- La Disposición Final Séptima de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, también ha introducido adaptaciones en el Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.

2. RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL DE MENORES DE NUEVE MESES

La situación de riesgo durante la lactancia natural se introduce por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo con derecho a las correspondientes prestaciones de Seguridad Social. Su régimen es prácticamente idéntico al de la situación de riesgo durante el embarazo. Esta reforma era necesaria para completar de forma efectiva la protección de la que habla la Directiva

1992/85 del Consejo, de 19 de octubre, sobre mejora de la protección de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

2.1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

a) Contenido del derecho

- El artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, ordena que en la evaluación de riesgos se tenga presente la exposición de las trabajadoras embarazadas, de parto reciente o en período de lactancia a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan perjudicar su salud, la del feto o la del hijo o hija.

- El Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, ha modificado el Real Decreto 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 período de lactancia.

A la vista de la evaluación de riesgos, si los resultados ponen en evidencia la mera posibilidad de riesgo o repercusión negativa sobre el embarazo o la lactancia, la empresa debe adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición al mismo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo. Cuando la adaptación no resulta posible o, cuando a pesar de ella, las condiciones puedan influir negativamente en la salud de la embarazada o el feto, o ya en período de lactancia, de la mujer o del hijo/a, y así lo certifiquen los servicios médicos correspondientes, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa debe determinar, previa consulta con la representación de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos.

La reforma operada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, amplió esta protección, sólo respecto a la trabajadora embarazada, posibilitando la suspensión de su contrato de trabajo si el cambio de puesto no resulta

técnica u objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados.

Ahora la LOIEMH extiende esta medida a la situación de lactancia natural por el tiempo necesario para proteger la salud de la trabajadora y/o del hijo o hija en los términos que a continuación se indican.

- Procede la suspensión del contrato de trabajo cuando el cambio de puesto no resulta técnica u objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados (art. 26.4 de la LPRL).

- La suspensión del contrato finaliza cuando el o la lactante cumple nueve meses o cuando desaparece la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículos 45.1. d) y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores; y artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

b) Medidas de protección del ejercicio del derecho

Se recoge expresamente que la trabajadora se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

Además, la LOIEMH introduce otras medidas en la protección laboral de esta situación. Se trata de garantías como la declaración de discriminación directa por razón de sexo cuando se produce un trato desfavorable relacionado con la maternidad o la ampliación de los supuestos de nulidad de las extinciones de contrato o despidos. Estas medidas, por ser comunes a otros derechos se tratan conjuntamente en el apartado correspondiente al que nos remitimos[5].

5. Ver capítulo 5.

c) Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social

También con el objetivo de proteger el ejercicio del derecho, la LOIEMH incorpora las mismas medidas de coste cero establecidas en otros supuestos, incentivando la contratación de personas desempleadas para sustituir a las trabajadoras durante el período de suspensión por riesgo durante la lactancia natural.

Así, se amplía la bonificación del 100 por 100 de 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, establecidas en el artículo 1 del Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, y en la disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, a los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a las trabajadoras, a las socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas y a las trabajadoras autónomas que se encuentren en situación de riesgo durante la lactancia natural.

Esta bonificación se aplica también a las cotizaciones por las trabajadoras, socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidas mediante dichos contratos de interinidad bonificados durante la situación de riesgo durante la lactancia natural. Igualmente las trabajadoras, incluidas en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos, sustituidas en esta situación por contratos de interinidad bonificados se verán beneficiadas por la bonificación del 100 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda al tipo de cotización establecido como obligatorio.

Recordamos aquí que la Disposición Adicional Séptima de la Ley 2/2008, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, ha establecido la reducción del 50 por ciento de la aportación empresarial en la cotización por contingencias comunes en los supuestos en que, por razón de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, la trabajadora sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado conforme a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

2.2. PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Esta nueva prestación económica se regula en los artículos 135 bis y 135 ter del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social y en el desarrollo reglamentario establecido por el 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.

a) Situación protegida

Se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

b) Prestación económica

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concede en los mismos términos y condiciones previstos para la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

- No se requiere acreditar un período previo de cotizaciones a la Seguridad Social.
- La cuantía asciende al 100 por 100 de la base reguladora de la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.
- Se extingue en el momento en que el hijo o hija cumple nueve meses, salvo que la trabajadora se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo por desaparecer el riesgo, o que se haya incorporado a otro puesto compatible con su situación.

- Tiene la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales; por lo que la gestión y el pago de la prestación económica 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.

c) Cobertura respecto a otras prestaciones

Durante el período de suspensión del contrato subsiste la obligación de cotizar a la Seguridad Social, sin perjuicio de las bonificaciones de las que hemos hablado. Las cuotas correspondientes a la situación de riesgo durante la lactancia computan a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones. (Artículos 106 y 124 de la LGSS).

d) Procedimiento

Ha sido desarrollado por el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, antes citado.

e) Otras actividades profesionales dentro del sistema de Seguridad Social

Las normas reglamentarias de aplicación se encuentran en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, para el conjunto de los regímenes y en el Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo, para los Funcionarios Civiles del Estado, a los que también se les aplica supletoriamente el primero.

Este derecho se reconoce a las trabajadoras por cuenta ajena de los regímenes especiales de la Seguridad Social y a las trabajadoras por cuenta propia de los regímenes especiales del mar, agrario, y trabajadoras autónomas (disposición adicional octava del TRLGSS).

Las adaptaciones necesarias en relación con el funcionariado público de la Administración del Estado y el personal estatutario de los Servicios

de salud, se realizan modificando el apartado 3 del artículo 69 del Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado; los artículos 12 b) y 22 de la Ley de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Real Decreto Legislativo 4/200, de 23 de junio, modificado por la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, más recientemente, y el artículo 61.2 de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de salud. El artículo 58 de la propia Ley Orgánica garantiza la plenitud de derechos económicos, durante toda la licencia, en el ámbito de la Administración del Estado.

capítulo 4

OTROS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

La LOIEMH tiene como principio inspirador fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. En el art. 14.1, incluye entre los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

En el artículo 35 se señala que las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones públicas, que puedan adoptar las Administraciones públicas en el ejercicio de sus competencias, podrán incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes, entre ellas, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad.[6]

En el ámbito laboral, el art 44.1 señala que *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*

6. Recientemente se ha aprobado el RD 1615/2009 de 26 de octubre por el que se regula la concesión y utilización del distintivo de igualdad en la empresa.

de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio, y en el apartado 3 se establece que *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.*

En el ámbito del empleo público, en el art. 51 se incluye, entre los criterios de actuación de las Administraciones públicas, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional. En los arts. 56 y 57 se contienen previsiones sobre la necesidad de que la normativa aplicable al personal al servicio de la Administración General del Estado, o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, establezca un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y que con la misma finalidad se reconozca un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa. Así mismo el tiempo en que se ha estado en dichas situaciones se ha de computar como de trabajo desarrollado.

En cuanto a las medidas que en materia de conciliación la LOIEMH establece para la función pública hay que tener en cuenta que con posterioridad a la misma se aprobó la ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

1. JORNADA DE TRABAJO

El art. 34 del ET en el que se regula la duración máxima de la jornada, ha sido modificado por la Disposición adicional décimo primera de la LOIEMH para introducir un apartado 8, con el siguiente contenido: *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.*

Del análisis de este nuevo precepto, se observa que la norma legal recoge un derecho que para poder ser disfrutado es necesario su concreción por la negociación colectiva o por el acuerdo individual, por lo que sin su determinación por la negociación colectiva o acuerdo individual no podrá ser exigido, lo que le diferencia del derecho a la lactancia, a excepción de su acumulación en jornadas completas, y del de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares (art. 37. 4 y 5 del ET), que se pueden disfrutar por voluntad del trabajador o trabajadora sin necesidad de su concreción por la negociación colectiva o acuerdo individual.

2. PERMISOS RETRIBUIDOS

La Disposición adicional décimo primera de la LOIEMH modifica la letra b) del apartado 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores con la finalidad de dar cobertura a las situaciones que se vienen produciendo en relación con intervenciones quirúrgicas, que debido a los avances técnicos en cirugía, no exigen hospitalización y sin embargo siguen precisando cuidados familiares en el domicilio.

Dicho precepto ha quedado redactado en los siguientes términos: *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.*

La Disposición adicional decimonovena de la LOIEMH, modifica el art. 30.2 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, para señalar que por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral, también pueden concederse permisos y que posteriormente será incorporado en los arts. 48 y 49 del EBEP.

En lo que respecta al personal estatutario, la Disposición adicional vigésimo segunda de la LOIEMH, modifica el apartado 2 del artículo 61 de la

Ley 55/2003, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, para añadir que el personal estatutario tiene el derecho a disfrutar del régimen de permisos y licencias, incluida la licencia por riesgo durante el embarazo, establecido para los funcionarios públicos por la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En consecuencia, los permisos y licencias reconocidos para los funcionarios públicos por dicha Ley son igualmente de aplicación al personal estatutario.

3. PERMISO POR LACTANCIA

Modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores: Disposición adicional décimo primera de la LOIEMH.

Se modifica el apartado 4 del artículo 37 para:

- Incrementar proporcionalmente en los casos de parto múltiple el derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses,

- Poder acumular este derecho, es decir la hora de ausencia por lactancia o las que correspondan por parto múltiple, en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o, en su defecto, en el acuerdo a que se llegue con la empresa.

Modificaciones en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública: Disposición adicional decimonovena de la LOIEMH, Estas modificaciones han sido recogidas posteriormente en el art. 48 del EBEP.

- Ampliar de nueve a doce meses el periodo por el que se tiene derecho a la lactancia.

- Derecho de la funcionaria a solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

- Sustituir los términos madre y padre por progenitores.

- Incrementar proporcionalmente en los casos de parto múltiple, el derecho a una hora de ausencia del trabajo por lactancia.

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

Las medidas que, en esta materia, incorpora la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en sus disposiciones adicionales décimo primera, decimonovena, vigésimo segunda y decimotercera, se introducen mediante las modificaciones de los siguientes artículos y apartados:

- Artículo 37.5 y disposición adicional decimoctava del Estatuto de los Trabajadores;

- Artículo 30.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (complementado posteriormente por el artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público);

- Artículo 61.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, que como ya se ha señalado le reconoce los mismos permisos y licencias que los del funcionariado público;

- Apartados 3 y 4 del artículo 180, y apartado 5 del artículo 211 del Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

4.1. REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

Se modifica el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores:

- Se amplía de seis a ocho años la edad del menor por el que se puede reducir la jornada.

- La reducción mínima de la jornada pasa de 1/2 a 1/8 (13 horas semanales) a 1/8 (5 horas semanales).

Se modifica la letra g) del art. 30.1 de la Ley 30/84, de Reforma de la Función Pública para ampliar de seis a doce años la edad del menor por quien se puede reducir la jornada, recogido posteriormente en el art. 48 h) del EBEP.

4.2. REDUCCIONES DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIAR Y POR HIJOS PREMATUROS O NEONATOS HOSPITALIZADOS

Se modifica el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y al igual que en la guarda legal, la reducción mínima de la jornada por cuidado de familiares pasa de 1/3 (13 horas semanales) a 1/8 (5 horas semanales).

Se introduce una nueva letra g bis) en el art. 30.1 de la Ley 30/84, de Reforma de la Función Pública, posteriormente pasa a ser el art. 48 i) EBEP para reconocer el derecho del funcionario o funcionaria que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes, reducción que se podrá prorratear si hay más de un titular del derecho por el mismo hecho causante, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Asimismo, se modifica la letra f bis) del art. 30.1 de la Ley 30/84, (posteriormente art. 48 g del EBEP para ampliar de una hora a un máximo de dos horas percibiendo las retribuciones íntegras, el tiempo que la funcionaria o funcionario pueden ausentarse del trabajo en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con las disminución proporcional del sus retribuciones.

4.3. CÁLCULO DE INDEMNIZACIONES EN DETERMINADOS SUPUESTOS DE JORNADA REDUCIDA

La LOIEMH introduce un nueva disposición adicional en el Estatuto de los Trabajadores, la decimoctava, para evitar pérdidas en los derechos laborales, concretamente en los indemnizatorios cuando se reduce la jornada por motivos vinculados a la conciliación de la vida familiar y laboral –reducción de jornada por guarda legal, cuidado de familiar o hijos prematuros o neonatos hospitalizados– y por violencia de género. Así, la nueva norma dispone que el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, será el que hubiera correspondido al trabajador o trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

La misma previsión se establece para los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de la suspensión del contrato por maternidad y paternidad.

4.4. CÁLCULO DE LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO EN LAS REDUCCIONES DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIAR, POR HIJOS PREMATUROS O NEONATOS HOSPITALIZADOS Y POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Mediante la incorporación de un nuevo apartado 5 al artículo 211 del TRLGSS se corrige el efecto negativo que el ejercicio del derecho a reducir la jornada por estos motivos tenía en la cuantía de la prestación por desempleo. Modificación legal que había venido a recomendar el Tribunal Supremo en su Sentencia de 31 de enero de 2006 (Sala de lo Social) al señalar que la regulación precedente podía resultar insatisfactoria desde la perspectiva de un logro más completo de los objetivos de conciliación de la vida laboral y familiar.

- Con carácter general la cuantía de la prestación por desempleo se calcula sobre el promedio de la base por la que se haya cotizado por dicha contingencia durante los últimos 180 días. Sin embargo, en los supuestos en los que la situación legal de desempleo haya venido precedida

de períodos de reducción de jornada conforme a lo establecido en los apartados 4 bis, 5 y 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las bases de cotización que sirven para calcular la base reguladora de la prestación 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.
Este beneficio se aplica, por tanto, a las reducciones de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier razón, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto; a las reducciones de jornada por guarda legal y por cuidado de otros familiares; y a las reducciones de jornada a las que se acoja la trabajadora víctima de la violencia de género. Siempre ejercitadas en los términos establecidos en los preceptos citados anteriormente.

- Asimismo, si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador o trabajadora en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima, establecidas por la ley para la prestación, se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de jornada.

4.5. OTRAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Se incorpora como novedad la ampliación de la modalidad contributiva de las prestaciones familiares de Seguridad Social, regulada en el artículo 180 del TRLGSS, a las situaciones de reducción de jornada por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. De esta manera se palia, en la medida que pasamos a exponer, el perjuicio que el ejercicio de estos derechos puede ocasionar a las y los trabajadores en el momento de acceder a determinadas prestaciones de la Seguridad Social.

- Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de Otros derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral menor, previsto en el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera

correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo. Este cómputo se efectúa a efectos de las correspondientes prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (apartado 3 del artículo 180).

- En los supuestos de reducción de jornada por guarda legal de persona con discapacidad mayor de 8 años o por cuidado de familiar, contemplados en el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, el incremento sólo se refiere al primer año (apartado 3 del artículo 180). Deberían entenderse igualmente comprendidos en este punto los supuestos de reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o neonatos hospitalizados y por razón de violencia de género contemplados en los apartados 4 bis y 7 del mismo artículo 37.

- Como veremos después, cuando las situaciones de excedencia por cuidado de hijo/a o menor acogido y por cuidado de otro familiar del apartado 3 del artículo 46 del ET hayan estado precedidas por una reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo (apartado 4 del artículo 180).

- Lo dispuesto en el artículo 180 del TRLGG es de aplicación en todos los regímenes que integran el sistema de Seguridad Social (apartado 1 de la disposición adicional octava de dicha Ley).

- La consideración como cotizados al 100 por 100 de los períodos a que se refieren los apartados 3 y 4 del mismo artículo 180, en los términos arriba comentados, será de aplicación para las prestaciones que se causen a partir del 24 de marzo de 2007 (apartado 3 de la disposición transitoria séptima de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

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

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres introduce modificaciones en la regulación legal precedente, ampliando este derecho a la suspensión del contrato de trabajo y mejorando la protección social dispensada durante su ejercicio, en los términos que se exponen a continuación.

5.1. NUEVA REGULACIÓN DE LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA

La LOIEMH diferenciándose de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral, no sólo tiene como uno de sus principios la conciliación de la vida familiar y laboral, sino también la de la vida personal con la laboral. Pese a ello, pocas medidas encontramos en la Ley que favorezcan dicha conciliación, a excepción de la que se introduce mediante la modificación del derecho a la excedencia voluntaria regulado en del apartado 2 del art. 46 del ET.

La modificación de dicha norma tiene por objeto posibilitar la excedencia voluntaria por un período mínimo de cuatro meses en lugar de dos años mínimos, lo que favorece llegar a un acuerdo individual entre la empresa y el trabajador o trabajadora para reservar el puesto de trabajo durante este periodo.

5.2. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO/A O MENOR ACOGIDO Y POR CUIDADO DE OTROS FAMILIARES

Modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores: Disposición adicional décimo primera de la LOIEMH.

Mediante la modificación de los párrafos primero y segundo del apartado 3 del art. 46 del ET, se introducen tres importantes cambios:

- Se tiene derecho a excedencia por menor acogido aunque el acogimiento sea provisional.

- Se amplía la excedencia por cuidado de familiares de un año a dos años máximo.

- El periodo de duración de la excedencia por cuidado de hijo/a o menor acogido y por cuidado de familiares puede disfrutarse de forma fraccionada en uno o más períodos.

Esta modificación puede tener unos efectos prácticos importantes, pues expresamente queda reconocido en el ET que el periodo de excedencia de tres años por cada hijo/a o menor acogido y el de dos años por cuidado de familiares, no es obligatorio disfrutarlo de forma continuada.

Modificaciones en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública: Disposición adicional decimonovena de la LOIEMH (Art. 89.4 EBEP).

Se modifica el apartado 4 del artículo 29 introduciéndose los siguientes cambios en el régimen de la excedencia por hijo/a o menor acogido y por cuidado de otros familiares:

- Se amplía el período de excedencia de uno a tres años máximo para atender al cuidado de familiares.

- El funcionariado podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración durante el periodo de excedencia.

- La reserva del puesto de trabajo pasa de uno a dos años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

5.3. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LAS FUNCIONARIAS

Es de destacar la modificación que la Disposición adicional decimonovena de la LOIEMH hace en relación con la excedencia por violencia de género sobre las funcionarias.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género reformó el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social para que la trabajadora víctima de violencia de género pudiera acogerse a la situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo y percibir durante dicho periodo prestación de desempleo. Así mismo modificó el art. 29.8 de la Ley 30/84 de medidas para la reforma de la función pública para que la funcionaria pudiera también acogerse a la excedencia con reserva de plaza, sin embargo no se le reconoció derecho a percibir retribución en dicho periodo, situación que resuelve en parte la LOIEMH. El art. 89 del EBEP lo recoge en los siguientes términos:

Durante los dos primeros meses de esta excedencia (por razón de violencia) la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

5.4. PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Se incorporan las siguientes novedades en la regulación de la prestación familiar no económica establecida para los supuestos de excedencia a los que se refiere el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores:

- Los tres primeros años del período de excedencia que, los trabajadores o las trabajadoras de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten, en razón del cuidado de cada hijo/a 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 co-

tes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (apartado 1 del artículo 180 del TRLGSS).
El período de cotización efectiva tendrá una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forma parte el o la 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 (párrafo segundo del artículo 180.1). La regulación de las familias numerosas se encuentra en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre. La reforma introducida por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, incluye la protección por paternidad y duplica el período de la prestación en estos casos.

- Por lo que respecta al período de excedencia que los trabajadores o las trabajadoras pueden disfrutar, de acuerdo con el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, para atender al cuidado de 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, sólo se considera efectivamente cotizado el primer año de excedencia. Se mantiene en este punto la regulación anterior, a pesar de la ampliación del derecho operada mediante la reforma del citado artículo 46.3 del ET.
  Las prestaciones protegidas son las de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (apartado 2 del artículo 180 del TRLGSS).

- A los efectos de esta protección por períodos de excedencia por cuidado de hijo o hija, de menor acogido o de otros familiares, la base de cotización a considerar estará constituida por el promedio de las bases de cotización del beneficiario o beneficiaria correspondientes a los seis meses inmediatamente anteriores al inicio del período de excedencia laboral. Si la persona beneficiaria no tuviera acreditados seis meses de cotización, se computará el promedio de las bases de cotización correspondientes al período inmediatamente anterior al inicio de la excedencia que resulten acreditadas (artículo 7 del Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social).

Sin embargo, cuando las situaciones de excedencia señaladas hubieran estado precedidas de una reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar 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 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin reducción la jornada de trabajo (apartado 4 del artículo 180 del TRLGSS; modificado para introducir este beneficio por la Ley Orgánica 3/2007).

- Lo dispuesto en el artículo 180 del TRLGG es de aplicación en todos los regímenes que integran el sistema de Seguridad Social (apartado 1 de la disposición adicional octava de dicha Ley).

- La consideración como cotizados de los períodos a los que se refiere el nuevo apartado 1 del artículo 180 en relación con la excedencia por cuidado de hijo/a o menor acogido y la consideración como cotizados al 100 por 100 del período a que se refiere el apartado 4 del mismo artículo 180 en los términos arriba comentados, será de aplicación para las prestaciones que se causen a partir del 24 de marzo de 2007 (apartado 3 de la disposición transitoria séptima de la Ley Orgánica 3/2007).

- Por último, recordamos aquí que el período de suspensión con reserva de puesto de trabajo regulado como medida de protección de la trabajadora víctima de la violencia de género en el artículo 48.6 del ET, se considera igualmente de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y desempleo en virtud de lo dispuesto en el artículo 124.5 del TRLGSS que fue modificado en su día por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

capítulo 5

TUTELA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres no basta establecer principios de actuación de los Poderes Públicos y regular derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, es necesario también prever las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias y su reparación; a tal efecto, la LOIEMH establece medidas destinadas a corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo, así como a proteger el disfrute de los derechos de conciliación previstos en la ley orgánica.

1. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS

El artículo 10 de la LOIEMH regula con carácter general las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias y dispone que:

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un

sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

1.1. NULIDAD DE LAS ÓRDENES DE DISCRIMINAR DEL EMPRESARIO

El artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, ya declaraba nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios, los pactos individuales y las decisiones del empresario que contengan discriminaciones. Tras su modificación por la Disposición Adicional décimo primera de la LOIEMH, también se declaran nulas las órdenes de discriminar del empresario.

1.2. NULIDAD DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS Y DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

Las Disposiciones Adicionales décimo primera y decimotercera de la LOIEMH modifican los artículos 53 y 55 del ET y 108 y 122 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) para añadir nuevas causas de nulidad en los supuestos de extinción del contrato por causas objetivas y de despido disciplinario, a las ya contempladas por dichas normas, en concreto:

- La extinción del contrato por causas objetivas y el despido disciplinario de las trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural y los de los trabajadores durante la suspensión del contrato por paternidad.

- La extinción del contrato por causas objetivas y el despido disciplinario de los trabajadores o trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de reducción de jornada por nacimiento de hija o hijo prematuro u hospitalizado tras el parto, los 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.

- La extinción del contrato por causas objetivas y el despido disciplinario de las trabajadoras o 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 o hija.

- La extinción del contrato por causas objetivas y el despido disciplinario de los trabajadores o las trabajadoras que estén disfrutando la excedencia por cuidado de hijos, menores acogidos u otros familiares.

1. 3. INDEMNIZACIONES

La Disposición Adicional decimotercera de la LOIEMH modifica los artículos 27, 180 y 181 de la 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 que la indemnización que corresponde por haber sufrido discriminación o lesión de los derechos fundamentales será compatible con la que pudiera corresponder por la modificación o extinción del contrato de trabajo.

2. DISCREPANCIAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras reconoció, mediante la adición de un nuevo apartado 6 en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, el derecho del trabajador o trabajadora a la concreción horaria y a la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de reducción de jornada. Asimismo modificó la LPL e incluyó en su art. 138 bis, una nueva modalidad procesal para resolver las discrepancias surgidas entre la empresa y el trabajador o trabajadora en relación con ejercicio de dicho derecho.

Las reglas de dicha modalidad procesal, muy semejantes a las del procedimiento por vacaciones, son las propias de un proceso preferente y sumario, con tramitación urgente y sin recurso.

Pues bien, la disposición adicional décimo primera de la LOIEMH incorpora una nueva Disposición Adicional, la decimoséptima al ET para hacer extensivo el procedimiento previsto en el art. 138 bis de la LPL a las discrepancias que surjan entre la empresa y la plantilla en relación con el ejercicio de todos los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente. Recientemente la Ley 13/2009 de 3 noviembre ha modificado dicho art. 138 bis de la LPL, incluyendo esta adaptación.

2.1. PROCEDIMIENTO DE OFICIO

En los artículos 146 a 150 de la LPL se incluye, entre las distintas modalidades procesales, el procedimiento de oficio, que es aquel que se inicia no por demanda de la persona afectada o de los sindicatos, sino por demanda de la Administración Laboral como consecuencia de sus propias actuaciones o de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Pues bien, la disposición adicional decimotercera de la LOIEMH, modifica el art. 146 de la LPL para establecer que podrá iniciarse proceso de oficio ante la jurisdicción social como consecuencia *de las comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente*.

3. TUTELA ADMINISTRATIVA

La Disposición Adicional decimocuarta de la LOIEMH modifica la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social para adaptar las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación.

En relación a la materia tratada hay que destacar como aspectos más significativos en la modificación de la LISOS, los siguientes:

Se establecen como sanciones accesorias la pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y la exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses, en los supuestos de decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas.

anexo

MÁS INFORMACIÓN

www.seg-social.es
Ministerio de Trabajo e Inmigración – Seguridad Social – Trámites y Gestiones – Prestación maternidad, adopción o acogimiento – Prestación paternidad.
En esta página puedes encontrar los trámites que deben realizarse para solicitar la prestación, documentación, impresos y requisitos necesarios.

www.ccoo.es
Puedes ampliar información en materia de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en diferentes publicaciones y folletos divulgativos elaborados por Comisiones Obreras y disponibles en:

Guía Sindical "Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres".

Guía Sindical "Derechos Laborales y de Seguridad Social de las mujeres víctimas de la violencia de género".

Guía Sindical "La acción sindical frente al acoso sexual".

Guía Sindical para la prevención de riesgos para la reproducción, el embarazo y la lactancia.

direc torio

ZARAGOZA (CC. OO. DE ARAGÓN)

P.º Constitución, 12. 50008 Zaragoza
Teléfono: 976 483 200 (centralita) Fax: 976 212 523
e-mail: uraragon@aragon.ccoo.es
www.aragon.ccoo.es

BORJA

Avda. Juransón, s/n. 50540 Borja (Zaragoza)
Teléfono: 976 852 370
e-mail: ul-borja@aragon.ccoo.es

CALATAYUD

Plaza Joaquín Costa, 13, 1.ª planta. 50300 Calatayud (Zaragoza)
Teléfono: 976 885 600 Fax: 976 887 022
e-mail: calatayud@aragon.ccoo.es

CASPE

Plaza Aragón, s/n. 50700 Caspe (Zaragoza)
Teléfono: 976 633 487 Fax: 976 633 487
e-mail: uc.caspe@aragon.ccoo.es

EJEA DE LOS CABALLEROS
C/ Dr. Fleming, 30. 50600 Ejea de los Caballeros (Zaragoza)
Teléfono: 976 663 463 Fax: 976 663 463
e-mail: uc.ejeacaballeros@aragon.ccoo.es

MEQUINENZA
Plaza Ayuntamiento, s/n. 50170 Mequinenza (Zaragoza)
Teléfono: 974 464 642 Fax: 974 464 642
e-mail: uc.mequinenza@aragon.ccoo.es

TARAZONA
C/ Cortes de Aragón, 14, 2.º izda. 50500 Tarazona (Zaragoza)
Teléfono: 976 644 222 Fax: 976 644 222
e-mail: uc.tarazona@aragon.ccoo.es

ZUERA
Plaza Mayor, s/n. 50800 Zuera (Zaragoza)

Teléfono: 976 690 500
e-mail: uc.zuera@aragon.ccoo.es

SEDES DE CC. OO. EN HUESCA

BARBASTRO
C/ Monseñor Escrivá de Balaguer, 2, 2.ª planta
22300 Barbastro (Huesca)
Teléfono: 974 311 051 Fax: 974 311 051
e-mail: uc.barbastro@aragon.ccoo.es

BINÉFAR
C/ San Pedro, s/n (Estación de Autobuses 1.ª planta)
22500 Binéfar (Huesca)
Teléfono: 974 429 632 Fax: 974 429 632
e-mail: ucbinefar@aragon.ccoo.es

FRAGA
C/ San Quintín, 9. 22520 Fraga (Huesca)
Teléfono: 974 470 339 Fax: 974 470 339
e-mail: uc.fraga@aragon.ccoo.es

HUESCA / HUESCA OCCIDENTAL
Avda. del Parque, 20, 1.ª planta. 22002 Huesca
Teléfonos: 974 220 103 / 974 220 563 / 974 220 395 / 974 220 254
Fax: 974 222 403
e-mail: up.huesca@aragon.ccoo.es

JACA
C/ 7 de Febrero, 26, bajo. 22700 Jaca (Huesca)
Teléfono: 974 356 262 Fax: 974 356 262
e-mail: uc.jaca@aragon.ccoo.es

MONZÓN/ HUESCA ORIENTAL
C/ Galicia, 2, 1.ª planta. 22400 Monzón (Huesca)
Teléfono: 974 401 904 Fax: 974 401 904
e-mail: uc.monzon@aragon.ccoo.es

SABIÑÁNIGO
C/ Luis Buñuel, 7, bajo. 22600 Sabiñánigo (Huesca)
Teléfono: 974 482 003 Fax: 974 482 003
e-mail: uc.sabinanigo@aragon.ccoo.es

SEDES DE CC. OO. EN TERUEL

ALCAÑIZ
C/ José Pardo Sastrón, 10-12. 44600 Alcañiz (Teruel)
Teléfonos: 978 870 583 / 978 834 561 Fax: 978 834 561
e-mail: ul.alcaniz@aragon.ccoo.es

ANDORRA
C/ Belmonte, 29-31. 44500 Andorra (Teruel)
Teléfono: 978 843 362 Fax: 978 880 087
e-mail: uc.andorra@aragon.ccoo.es

CALAMOCHA
Ctra. Sagunto - Burgos, s/n. 44200 Calamocha (Teruel)
Teléfono: 978 731 101 Fax: 978 731 163
e-mail: ul.calamocha@aragon.ccoo.es

MONREAL DEL CAMPO
C/ Miguel Artigas, 22, 1.ª planta. 44300 Monreal (Teruel)
Teléfono: 978 863 075 Fax: 978 863 075
e-mail: ul-monreal@aragon.ccoo.es

TERUEL
Plaza la Catedral, 9, 3.ª planta. 44001 Teruel
Teléfono: 978 602 303 Fax: 978 610 149
e-mail: uc.teruel@aragon.ccoo.es

UTRILLAS
C/ San Vicente de Paúl, 7. 44760 Utrillas (Teruel)
Teléfono: 978 757 959 Fax: 978 757 959
e-mail: ul.utrillas@aragon.ccoo.es

FEDERACIONES

Paseo Constitución, 12. 50008 Zaragoza

Federación de Construcción y Servicios
Planta cuarta. Teléfono: 976 483 269
http://construccionyservicios.ccoo.es/fcs/Tu_Federacion:Aragon

Federación de Enseñanza
Planta quinta. Teléfono: 976 158 704
e-mail: fezaragoza@fe.ccoo.es
http://www.ccooeducaragon.com/ensenanzaaragon/

Federación de Industria
Planta segunda. Teléfono: 976 483 215
http://industria.ccoo.es/industriaaragon/

Federación de Pensionistas y Jubilados
Planta segunda. Teléfono: 976 483 228
e-mail: pensionistas-ar@aragon.ccoo.es
http://www.pensionistas.ccoo.es/webpensionistas/

Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios
Planta quinta. Teléfono: 976 483 279
e-mail: fsaragon@sanidad.ccoo.es
http://www.sanidad.ccoo.es/websanidadaragon/

Federación de Servicios a la Ciudadanía
Planta cuarta. Teléfonos: 976 213 433 / 976 483 226
e-mail: aragon@servicios.ccoo.es
http://www.fsc.ccoo.es/webfscaragon/

Federación de Servicios
Planta cuarta. Teléfonos: 976 213 433 / 976 483 226
e-mail: aragon@servicios.ccoo.es
http://www.ccoo-servicios.es/aragon/

CCOO
comisiones obreras de Aragón

GOBIERNO DE ARAGON