



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

# CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## VII LEGISLATURA

Serie B:  
PROPOSICIONES DE LEY

23 de noviembre de 2001

Núm. 173-1

### PROPOSICIÓN DE LEY

**122/000155 Ampliación de derechos que posibiliten una real conciliación de la vida profesional y familiar de los trabajadores y de las trabajadoras.**

**Presentada por el Grupo Parlamentario Socialista.**

La Mesa de la Cámara, en su reunión del día de hoy, ha adoptado el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia:

(122) Proposición de Ley de Grupos Parlamentarios del Congreso.

122/000155

AUTOR: Grupo Parlamentario Socialista

Proposición de Ley sobre ampliación de derechos que posibiliten una real conciliación de la vida profesional y familiar de los trabajadores y de las trabajadoras.

Acuerdo:

Admitir a trámite, trasladar al Gobierno a los efectos del artículo 126 del Reglamento, publicar en el BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES y notificar al autor de la iniciativa.

En ejecución de dicho acuerdo, se ordena la publicación de conformidad con el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 19 de noviembre de 2001.—P. D. La Secretaria General del Congreso de los Diputados, **Piedad García-Escudero Márquez**.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista tengo el honor de dirigirme a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en el artículo 124 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presentar la siguiente Proposición de Ley sobre ampliación de derechos que posibiliten una real conciliación de la vida profesional y familiar de los trabajadores y de las trabajadoras, para su debate en el Pleno.

Exposición de motivos

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tuvo la virtud de introducir dentro de nuestro ordenamiento jurídico un concepto nuevo: la conciliación entre lo público y lo privado; la conciliación entre el trabajo extradoméstico y el trabajo doméstico, la conciliación entre el trabajo productivo y el informal. Ahora bien, la Ley 39/1999 perdió la oportunidad de romper el estereotipo principal sobre el que se apoya el fundamental prejuicio discriminador por razón de género: aquél que sitúa a los varones en el espacio de lo público, mientras que confina a las mujeres en el espacio de lo privado.

En nuestro ordenamiento jurídico contamos con normas que tratan de evitar la discriminación laboral por razón de género y con normas que protegen la maternidad, sin embargo, y paradójicamente, estas nor-

mas no han conseguido evitar que los ámbitos profesional y familiar de la mujer colisionen entre sí frecuentemente y, además, han preterido las responsabilidades de la paternidad, con la consecuencia de inducir a un reparto de papeles entre hombre y mujer en la esfera familiar absolutamente contradictorio con la igualdad efectiva.

El reto de conciliar la vida familiar y profesional afecta a ambos géneros, a pesar de que las cifras se empeñen en demostrarnos que es un problema eminentemente de la mujer. La tasa de empleo femenino disminuye cuando las mujeres tienen hijos pequeños, mientras que en los hombres se produce el fenómeno contrario. En España la tasa de empleo de las mujeres de entre 20 y 44 años, disminuye en 27 puntos porcentuales con la presencia de un hijo menor de seis años, hecho que ocasiona un agravamiento del problema de las ya bajas tasas de empleo femenino. En efecto, en comparación con el resto de los Estados miembros de la Unión Europea, la tasa de empleo de las mujeres españolas sin niños en dicha franja de años, sólo es superior a la de un país, Grecia, en siete puntos, mientras que al considerar la maternidad, la tasa pasa a ser la menor entre los Estados considerados, a cinco puntos de la italiana que ocupa el penúltimo lugar.

Por otro lado, según un estudio del CSIC sobre el uso del tiempo en España, los hombres realizan el 71,8 por 100 del trabajo remunerado existente, mientras que las mujeres llevan a cabo el 77,5 por 100 del trabajo no remunerado, en su mayoría labores domésticas. En este mismo estudio se estima que el trabajo no remunerado, excluidas las vacaciones, tiene un valor equivalente al 93,7 por 100 del PIB, con la hipótesis de que el valor de la hora media de trabajo es un 20 por 100 inferior al de la hora media de trabajo remunerado, o al 117,2 por 100 si ambas horas se valoran igual.

Estos datos nos apoyan en la adopción de medidas que contribuyan a remover los obstáculos derivados de una socialización sexista de las responsabilidades familiares. Las mujeres se encuentran respecto del trabajo extradoméstico amparadas por un ordenamiento que pretende la igualdad laboral entre los sexos, pero inmersas en prácticas que obstinadamente tienden a perpetuar estereotipos como el de la incompatibilidad entre producción y reproducción. De ahí que exista una legitimidad jurídica, vinculada a una necesidad real, para adoptar medidas que superen la contradicción entre las normas y la realidad. Y las leyes son el instrumento idóneo para dar cobertura y garantía a estos cambios sociales, por la obligatoriedad que marcan y por la ejemplaridad pública que promueven.

La Ley 39/1999 incide en los trabajos «típicamente femeninos». Y lo hace, porque los derechos que contempla, mera extensión de los ya existentes en nuestro ordenamiento jurídico sociolaboral, tienen como destinatario, principalmente, a la mujer trabajadora, porque es ésta la que, generalmente, debe compatibilizar su

función de madre y trabajadora, la que soporta, en definitiva, la doble jornada. Lo hace, porque es la madre desde la titularidad de su derecho exclusivo de reproducción, la que debe desgajar de su permiso de maternidad el tiempo de atención que el padre debe dedicar a sus responsabilidades paternofiliales. Lo hace, porque no reconoce al padre el valor social de su paternidad. Se han acabado los tiempos en que con el término paternidad, como sinónimo de progenitor, se hacía referencia exclusivamente a una identificación genética. El padre es el que asume su responsabilidad con los hijos, el que establece vínculos afectivos, de cuidado y atención. Desde las normas hay que garantizar el derecho que asiste a los hombres para insertarse en los ámbitos considerados, tradicionalmente, como privados y exclusivos de la mujer.

Una concepción progresista de la familia, una regulación progresista de la protección por maternidad, una visión amplia de las políticas de igualdad de oportunidades, nos obliga a equiparar y a apoyar socialmente las responsabilidades familiares de las trabajadoras y de los trabajadores, y a convertir el trabajo, lo profesional, y el cuidado de los hijos e hijas en derechos y prácticas de valor equivalente.

Es cierto que existe un interés prevalente de protección a la salud y a la maternidad, entendida como nacimiento, que afecta exclusivamente a la mujer, que convierte en razonable, por proporcional, la diferencia de trato existente, pero ello no justifica la exclusión del padre de una responsabilidad que debe ser compartida, porque afecta a ambos progenitores: la crianza de los hijos. La Ley 39/1999 no desarrolla esta sustancial diferencia.

Efectivamente, la Ley 39/1999, puesto que no distingue entre nacimiento y crianza, se olvida de otorgar a la lactancia, situación derivada del nacimiento, los mismos derechos que dimanan de la situación de riesgo durante el embarazo. Y, de igual forma, de proteger a la maternidad desde el concepto de responsabilidad compartida. Responsabilidad compartida que ya viene reclamándose desde la Unión Europea que invita al Gobierno de los quince a que reconozcan a los padres el derecho individual al permiso de paternidad. El Grupo Socialista, a través de la presente iniciativa, avanza en esta responsabilidad compartida y configura, una vez más, el permiso de paternidad como un derecho independiente del padre, intransferible, flexible en su ubicación, para hacerlo más efectivo, y compatible con el permiso que le transfiere la madre desde la titularidad de su derecho. El permiso así concebido es una pieza fundamental para conciliar la vida profesional y familiar y se erige en un instrumento clave en la promoción de la igualdad de oportunidades.

El permiso de paternidad así concebido es una pieza fundamental porque no resta, suma y permite modular todos los intereses en presencia. El interés supremo del menor se ve fortalecido ya que en ningún momento se

produce merma de la atención parental. La mujer ve reforzado su rol de madre y de trabajadora. Ya no se encuentra ante la disyuntiva cuidado hijos versus economía familiar y proyección profesional. El padre, por primera vez, ve reconocida la importancia de su función reproductora y se le permite hacer un reparto de responsabilidades sin detrimento de ninguna de ellas. Las familias monoparentales, incluido el supuesto de fallecimiento de uno de los progenitores, y las adopciones, también son acreedoras de los beneficios de la nueva regulación. Los permisos en las adopciones internacionales se contemplan con mayor generosidad, en tanto en cuanto, no se penaliza, en perjuicio de la atención del menor, el tiempo que los adoptantes han de pasar en el país de origen del menor adoptado. Nuestra iniciativa suma porque las vacaciones, derecho de los trabajadores, no restan derechos. Porque el ejercicio de estos derechos de conciliación no va a suponer merma retributiva, en el supuesto de extinción de la relación laboral por causas objetivas o colectivas. Porque elimina la edad frontera que posibilita la suspensión en el supuesto de adopción, pues se trata siempre de una edad ficticia, que excluye de cuidados sin tener en cuenta el interés del menor, interés que es la guía que debe presidir todas las regulaciones que le afecten.

Una real conciliación entre la vida familiar y laboral exige que se eliminen los efectos disuasorios a la hora de ejercitar el derecho. Se trata de garantizar al trabajador y trabajadora que la asunción de sus responsabilidades no va a tener repercusiones negativas ni presentes ni futuras. De ahí que se considere indispensable que en los supuestos de excedencia se reconozcan como efectivamente cotizados los tres años a que tiene derecho el trabajador. De ahí que las modificaciones sustanciales del contrato sean consideradas nulas en los supuestos en que se realicen cuando el trabajador esté ejercitando su derecho a permisos o suspensión en razón a la conciliación de sus intereses en presencia.

La iniciativa socialista no ignora, pues, la realidad social, resultado de la larga tradición cultural, en la que pretende incidir. Porque reconoce al padre su derecho al cuidado de los hijos. Porque otorga a la lactancia los derechos que se derivan de una situación de nacimiento. Porque tiene en cuenta que una edad no es sinónimo de atención. Porque entiende la protección de la familia en sentido amplio, con independencia del vínculo legal, de ahí que corrija una omisión del legislador y permita que el cuidado del cónyuge también de derecho a permisos y excedencias, y también el cuidado de la persona con la que se convive. Porque es coherente con el ordenamiento jurídico al que dirige su regulación: una vez desvinculada la maternidad de la incapacidad temporal, reconocida la importancia de su función social, tanto desde el punto de vista del nacimiento como del cuidado de los hijos, no se puede ubicar la situación de riesgo durante el embarazo o la lactancia dentro de una regulación propia de las incapacidades temporales.

Nuestra iniciativa es realista y coherente porque destaca la función social de la maternidad y así no exige período de carencia para tener derecho a la protección.

Nuestra iniciativa es realista y pedagógica, pues, remueve obstáculos que impiden la igualdad real, posibilita un marco jurídico social que permite la inserción de los varones en los ámbitos tradicionalmente considerados privados, y promueve conductas que redundan en un modelo de familia que sea escuela de democracia.

Las modificaciones que realiza se dirigen, básicamente, al mismo espectro normativo que afectó la Ley 39/1999, la cual también tuvo la virtud de introducir en la materia cierta uniformidad legislativa entre trabajadores y servidores públicos regidos por normas diferentes. Ahora bien, también modifica el Real Decreto Ley 11/1998, de 4 de septiembre, de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con las personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, para evitar interpretaciones que se dan en la práctica y que van en contra del espíritu de la norma, e introduce la licencia por riesgo durante el embarazo o lactancia dentro del estatuto del personal de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, pues, la ley de Funcionarios Civiles del Estado, norma donde sí se incluye esta licencia, no tienen carácter supletorio, por lo que hay que reconocer este derecho de forma expresa al personal aludido.

Por todo ello, el Grupo Parlamentario Socialista presenta la siguiente Proposición de ley

Artículo primero. Modificaciones que se introducen en los artículos que a continuación se indican de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Uno. Se modifica el artículo 37, apartado 3, letra b), en la redacción dada al mismo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el cual tendrá el siguiente contenido:

«b) Dos días por nacimiento de hijo o por adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores, o por fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge o de la persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o 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.»

Dos. Se modifica el artículo 37, apartado 5, en la redacción dada al mismo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida

familiar y laboral de las personas trabajadoras, el cual tendrá el siguiente contenido:

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado del cónyuge o de la persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad tenga dificultades para valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

Tres. Se modifica el artículo 38, apartado 3, el cual tendrá el siguiente contenido:

«3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida con los supuestos de suspensión previstos en el artículo 48, apartado 4, de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta al permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera.»

Cuatro. Se introducen dos nuevos párrafos, quinto y sexto, en el apartado 3 del artículo 41, los cuales tendrán el siguiente contenido:

«Será también nula la modificación sustancial de las condiciones de trabajo en los siguientes supuestos:

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

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

de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

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

Cinco. Se modifica el artículo 45, apartado 1, letra d), en la redacción dada al mismo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que tendrá el siguiente contenido:

«d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora o durante la lactancia de un menor de nueve meses, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores.»

Seis. Se modifica el artículo 46, apartado 3, en la redacción dada al mismo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que tendrá el siguiente contenido:

«3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo. El citado período comenzará a contarse desde la fecha de la finalización del permiso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, en los términos previstos en el artículo 48, apartado 4 de esta Ley.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o de la persona con quien convivan en análoga relación de afectividad a la conyugal o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad tenga dificultades para valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a todos los efectos de antigüe-

dad, incluidos los efectos indemnizatorios por extinción de la relación laboral, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante todo el período de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. En caso de imposibilidad la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La determinación de los períodos de excedencia previstos en este artículo, corresponderá al trabajador. El trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo previa comunicación al empresario con un mes de preaviso.»

Siete. Se modifica el artículo 48, apartado 4, en la redacción dada al mismo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que tendrá el siguiente contenido:

«4. La suspensión por maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

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

La suspensión por paternidad, que será compatible con el ejercicio de la opción de la madre establecida en el párrafo anterior, tendrá una duración de cuatro semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El padre podrá disfrutar de dicho período hasta la edad de nueve meses del hijo.

En el supuesto de familia monoparental, la suspensión tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. En el supuesto de fallecimiento de cualquiera de los progenitores, a los períodos de suspensión por maternidad o por paternidad se les sumará el tiempo que reste del período de suspensión no consumido.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores, la suspensión tendrá una duración máxima de veinte semanas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor adoptado o acogido. En el acogimiento familiar perma-

nente, las veinte semanas se contarán, a la elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento. En los supuestos de acogimiento familiar preadoptivo, las veinte semanas se contarán, a la elección del trabajo, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial en la que se haya constituido la adopción. Si se tratara de una adopción internacional, o de aquellas figuras jurídicas análogas al acogimiento preadoptivo o permanente declaradas por resoluciones administrativas o judiciales extranjeras, se agregará a la duración máxima de la suspensión el período de permanencia obligatoria mínima de los adoptantes en el país de origen del menor adoptando. El cómputo de este tiempo comenzará a contarse a partir de la comunicación del órgano competente en la que acuerda que se siga con el procedimiento. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el tiempo total de la suspensión podrá ser distribuido, a opción de los adoptantes, en dos períodos ininterrumpidos que podrán disfrutarse de forma simultánea o sucesivas.

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

Ocho. Se modifica el artículo 48, apartado 5, en la redacción dada al mismo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el cual tendrá el siguiente contenido:

«5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o durante el período de lactancia, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2, 3 y 4 de la Ley 39/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad o el lactante cumpla nueve meses o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible.»

Nueve. Se modifica el artículo 51, apartado 8, el cual tendrá el siguiente contenido:

«8. Los trabajadores cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

El salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, será el correspondiente a la jornada completa que tuviera el trabajador en los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 y 5, de esta Ley.»

Diez. Se modifica el artículo 52, letra d), párrafo segundo, en la redacción dada al mismo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el cual tendrá el siguiente contenido:

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

Once. Se introduce un nuevo párrafo segundo, con el consiguiente desplazamiento del actual que constituirá un párrafo tercero, en el artículo 53, apartado 1, letra b), con el siguiente contenido:

«El salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, será el correspondiente a la jornada completa que tuviera el trabajador en los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 y 5, de esta Ley.»

Doce. Se modifica el artículo 53, apartado 4, letra a), en la redacción dada al mismo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que tendrá el siguiente contenido:

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

Trece. Se modifica el artículo 55, apartado 5, letra a), en la redacción dada al mismo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que tendrá el siguiente contenido:

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

Artículo segundo. Modificaciones que se introducen en los artículos que a continuación se indican de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

Uno. Se modifica el artículo 108, apartado 2, letra a), en la redacción dada al mismo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que tendrá el siguiente contenido:

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

Dos. Se modifica el artículo 122, apartado 2, letra a), en la redacción dada al mismo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que tendrá el siguiente contenido:

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

Tres. Se introducen dos nuevos párrafos, cuarto y quinto, en el apartado 5 del artículo 138, en los siguientes términos:

«Será también nula la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual en los siguientes supuestos:

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

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

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que, en ambos casos, se declare la proce-

dencia de la modificación sustancial por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados”»

Artículo tercero. Modificaciones que se introducen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El apartado 4 del artículo 26, en la redacción dada al mismo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tendrá el siguiente contenido:

«4. Lo dispuesto en los números 1, 2 y 3 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.»

Artículo cuarto. Modificaciones que se introducen en los artículos que a continuación se indican de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Uno. Se modifica el primer párrafo del artículo 38.1.c), en la redacción dada al mismo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el cual tendrá el siguiente contenido:

«c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; adopción o acogimiento, en los términos del artículo 48, apartado 4, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y número 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; riesgo durante el embarazo o lactancia; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.»

Dos. Se modifica el apartado 4 del artículo 106, en la redacción dada al mismo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el cual tendrá el siguiente contenido:

«4. La obligación de cotizar continuará en las situaciones de incapacidad temporal, cualquiera que sea

su causa, en la de riesgo durante el embarazo o lactancia y en la de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento en los términos del artículo 48, apartado 4, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y número 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente.»

Tres. Se modifica el artículo 133 bis, en la redacción dada al mismo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el cual tendrá el siguiente contenido:

«133 bis. A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la paternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el número 4 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el número 3 del artículo 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.»

Cuatro. Se añade un nuevo apartado 2 al artículo 133 ter, pasando su contenido actual a constituir su apartado 1, con la siguiente redacción:

«2. No se exigirá período de carencia para tener derecho a la prestación por maternidad durante las seis semanas posteriores al parto.»

Cinco. Se modifica el artículo 134, en la redacción dada al mismo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el cual tendrá el siguiente contenido:

«134. A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo o la lactancia, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 126, apartados 2 y 4, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.»

Seis. Se modifica el artículo 135, en la redacción dada al mismo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el cual tendrá el siguiente contenido:

«1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia se concederá a la mujer

trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, sin más particularidades que las previstas en los siguientes apartados.

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

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

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

Siete. Se modifica la letra b) del artículo 180, la cual tendrá el siguiente contenido:

«b) La consideración, como efectivamente cotizado, del período de excedencia legal que los interesados disfruten, de acuerdo con la legislación aplicable.»

Artículo quinto. Modificaciones que se introducen en el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con las personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

Se modifica el artículo 1, en la redacción dada al mismo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el cual tendrá el siguiente contenido:

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

a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por

maternidad biológica, o el lactante cumpla nueve meses, o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Cuando la trabajadora inicie el período de suspensión establecido en el número 4 del artículo 48 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores desde el supuesto de suspensión aquí contemplado, el contrato de interinidad podrá mantenerse y la duración de la bonificación se extenderá hasta que concluya el último período de suspensión de la trabajadora sustituida.

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

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

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

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

Artículo sexto. Modificaciones que se introducen en los artículos que a continuación se indican de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Función Pública.

Uno. Se modifica el artículo 29, apartado 4 en la redacción dada al mismo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el cual tendrá el siguiente contenido:

«4. Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo. El citado período comenzará a contarse desde la fecha de la finalización del permiso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, en los términos previstos en el artículo 48, apartado 4 de esta Ley.



También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los funcionarios para atender al cuidado de la persona con quien convivan en análoga relación de afectividad a la conyugal o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad tenga dificultades para valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal, derechos pasivos y de Seguridad Social. Durante todo el período de excedencia el funcionario tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. En caso de imposibilidad, la reserva quedará referida a un puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

La determinación de los períodos de excedencia previstos en este artículo corresponderá al funcionario. El funcionario se reincorporará a su puesto de trabajo previa comunicación con un mes de preaviso.»

Dos. Se modifica el apartado 3 del artículo 30, en la redacción dada al mismo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el cual tendrá la siguiente redacción:

«3. En el supuesto de parto, las funcionarias tendrán derecho a un permiso de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables, en el caso de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

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

El permiso por paternidad de los funcionarios, que será compatible con el ejercicio de la opción de la madre establecida en el párrafo anterior, tendrá una duración de cuatro semanas ininterrumpidas amplia-

bles por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El funcionario podrá disfrutar de dicho permiso hasta la edad de nueve meses del hijo.

En el supuesto de familia monoparental, la suspensión tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas. En el supuesto de fallecimiento de cualquiera de los progenitores, a los períodos de suspensión por maternidad o por paternidad se les sumará el tiempo que reste del período de suspensión no consumido.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores, el funcionario tendrá derecho a un permiso de veinte semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor adoptado o acogido. En el acogimiento familiar permanente las veinte semanas se contarán a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento. En los supuestos de acogimiento familiar preadoptivo, las veinte semanas se contarán, a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial en la que se haya constituido la adopción. Si se tratara de una adopción internacional, o de aquellas figuras jurídicas análogas al acogimiento preadoptivo, se agregará, a la duración máxima del permiso, el período de permanencia obligatoria mínima de los adoptantes en el país de origen del menor adoptando. El cómputo de este tiempo comenzará a contarse a partir de la comunicación del órgano competente en la que acuerda que se siga con el procedimiento. En el caso de que el padre y la madre trabajen, el tiempo total del permiso podrá ser distribuido, a opción de los adoptantes, en dos períodos ininterrumpidos que podrán disfrutarse de forma simultánea o sucesivas.»

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

Se modifica el número 3 del artículo 69, en la redacción dada al mismo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el cual tendrá el siguiente contenido:

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

Artículo octavo. Modificaciones que se introducen en el Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio, por el que se aprueba del texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, y 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.

Se modifica el artículo 18.3 del Real Decreto Legislativo 1/2000, y el artículo 22 del Real Decreto Legislativo 4/2000, en la redacción dada a los mismos por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, los cuales tendrán el siguiente contenido:

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

Artículo noveno. Modificaciones que se introducen en la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.

Se modifica el artículo 141.1.e), párrafo segundo, en la redacción dada al mismo por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el cual tendrá el siguiente contenido:

«También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de la persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o de enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.»

Artículo décimo. Modificaciones que se introducen en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Se modifica la disposición adicional primera, la cual tendrá el siguiente contenido:

«Podrán acogerse a los beneficios establecidos en esa Ley los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores de las sociedades laborales, durante los períodos de descanso por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o

la lactancia, adopción y acogimiento, con independencia del régimen de afiliación de la Seguridad Social, en que estuvieran incluidos, con las peculiaridades propias de la relación societaria.»

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL

Única.

Licencia por riesgo durante el embarazo o lactancia del personal estatutario de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social.

Cuando la circunstancia a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afecten al personal estatutario de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social, incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, tendrá derecho a licencia por riesgo durante el embarazo o la lactancia que finalizará el día que inicie el permiso por maternidad biológica, o el lactante cumpla nueve meses, o desaparezca la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Durante la licencia prevista en el párrafo anterior el personal estatutario tendrá derecho a la prestación de la Seguridad Social en los términos previstos en los artículos 134 y 135 de la Ley General de la Seguridad Social, que será incrementada en concepto de mejora de la prestación en la cantidad necesaria para alcanzar la totalidad de las retribuciones que venía percibiendo

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta Ley.

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera.

El Gobierno, en el plazo de tres meses, desarrollará reglamentariamente la lista de agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto.

Segunda.

La presente Ley entrará en vigor el mismo día al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Palacio del Congreso de los Diputados, 13 de noviembre de 2001.—**Ramón Jáuregui Atondo, Micaela Navarro Garzón, Consuelo Rumí Ibáñez**, Diputados.—**María Teresa Fernández de la Vega Sanz**, Portavoz del Grupo Parlamentario Socialista.

Edita: **Congreso de los Diputados**

Calle Floridablanca, s/n. 28071 Madrid

Teléf.: 91 390 60 00. Fax: 91 429 87 07. <http://www.congreso.es>

Imprime y distribuye: **Imprenta Nacional BOE**

Avenida de Manoteras, 54. 28050 Madrid

Teléf.: 91 384 15 00. Fax: 91 384 18 24

Depósito legal: **M. 12.580 - 1961**

