



# BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

# CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

VII LEGISLATURA

Serie B:  
PROPOSICIONES DE LEY

1 de febrero de 2002

Núm. 196-1

## PROPOSICIÓN DE LEY

**122/000174 Corresponsabilidad laboral y familiar.**

**Presentada por el Grupo Parlamentario Mixto.**

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.

122/000174

AUTOR: Grupo Parlamentario Mixto

Proposición de Ley de corresponsabilidad laboral y familiar.

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, 29 de enero de 2002.—P. D. La Secretaria General del Congreso de los Diputados, **Piedad García-Escudero Márquez**.

A la Mesa del Congreso de los Diputados

El Grupo Parlamentario Mixto, a instancia de don Francisco Rodríguez Sánchez, Diputado por A Coruña (BNG), don Guillermo Vázquez Vázquez, Diputado por Pontevedra (BNG) y don Carlos Aymerich Cano, Diputado por A Coruña (BNG), al amparo de lo dispuesto en los artículos 124 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presenta la siguiente Proposición de Ley de corresponsabilidad laboral y familiar.

Palacio del Congreso de los Diputados, 25 de enero de 2002.—**Guillermo Vázquez Vázquez, Carlos Aymerich Cano, Francisco Rodríguez Sánchez**, Diputados.—**José Núñez Castaín**, Portavoz del Grupo Parlamentario Mixto.

Exposición de motivos

Suele señalarse, con razón, que la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha motivado uno de los cambios sociales más relevantes de este siglo. Dicha incorporación, sin embargo, aún no ha permitido un intercambio real en los papeles productivo-reproductivo tradicional y respectivamente asignados de manera rígida a hombres y mujeres. Y, en la actualidad, es precisamente en el ámbito laboral donde las desigualda-

des por razón de género se hacen más patentes (duplicación de desempleo femenino frente al masculino, discriminación salarial...), debido ello, en gran medida a la persistencia de la proverbial división de roles, juntamente con el problema añadido para las mujeres, de la doble jornada. En efecto, la integración laboral y la asunción casi en exclusiva del trabajo «doméstico» —consecuencia, esto último, del tradicional rol reproductivo— ha compelido a las mujeres a compatibilizar el trabajo remunerado con las cargas y responsabilidades familiares, sin que por el lado del varón hubiera habido contrapartida alguna, respecto de la asunción de tales tareas. Esta situación ha generado una mentalidad empresarial prejuiciosa, basada en la presunción de excesiva onerosidad y baja productividad que representa la mano de obra femenina. Y es precisamente en este punto donde el Derecho, a través de la norma jurídica ha de intervenir decididamente y quebrar una tradición normativa laboral «pensada» para un modelo de trabajador masculino, ajeno a problemas relacionados con la maternidad y con las responsabilidades familiares.

Por consiguiente, el mantenimiento de la tradicional división sexual del trabajo en el hogar constituye un grave problema que hay que erradicar, pues tiene importantes consecuencias para las tasas de fecundidad, los índices de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, la igualdad hombre-mujer en el mercado laboral, así como para la propia eficacia de las políticas gubernamentales laborales, demográficas, sociales y económicas.

Desde el Bloque Nacionalista Galego consideramos que el objetivo de la igualdad real de oportunidades y la eliminación de la discriminación entre hombres y mujeres no se puede conseguir a través de una normativa que se limite a «facilitar» a las mujeres la compatibilización de la vida familiar y laboral, pues, como señalamos anteriormente, de ahí proviene, justamente, la principal causa de discriminación laboral femenina. Tampoco se trata simplemente de «facilitar que los hombres puedan ser “copartícipes del cuidado de sus hijos”», como se manifiesta en la exposición de motivos de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. De lo que se trata es de «impulsar e incentivar» un reparto por igual entre hombres y mujeres de las responsabilidades familiares, la finalidad de la referida ley reside simplemente en facilitar, no en incentivarlo o impulsarlo.

En este sentido, conviene recordar que aunque en la meritada exposición de motivos de la Ley 39/1999 se citan y asumen los objetivos de las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre sobre protección de la maternidad y la Directiva 96/34/CEE del Consejo, de 3 de junio sobre permisos y licencias parentales, declarándose la completa «transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la norma-

tiva internacional y comunitaria “superando los niveles mínimos de protección previstos en ella”», lo cierto es que tales objetivos no se cumplen; prueba de ello son las concesiones de permisos parentales, en los que, contraviniendo el principio de «no transferibilidad» recomendado por la Directiva 96/34/CEE, se asigna la titularidad del derecho a la mujer, permitiendo su cesión o transferibilidad, lo cual redundará en un reforzamiento de los roles tradicionales, en clara contradicción con la igualdad real y efectiva —objetivo que abandona al simple voluntarismo individual, con los pobres resultados que esa política conlleva.

La presente Proposición de Ley introduce cambios legislativos —factibles— de mayor envergadura que permiten la implantación en la práctica de hábitos de igualdad real inter-géneros y que, sin duda alguna, posibilitarán la mudanza de mentalidades sexistas profundamente arraigadas en la sociedad actual.

El primer capítulo extiende los permisos por nacimiento de hijo/a y por cuidado de familiares a los casos de adopción o acogimiento —tanto preadoptivo como permanente—, así como al cónyuge o persona con la que el trabajador/a convive en análoga relación a la conyugal y a aquellos parientes que, sin padecer una enfermedad grave, tengan dificultad para valerse por sí mismos (de conformidad con lo establecido a este respecto por la Directiva 96/CEE, en la que se manifiesta la necesidad de reconocer permisos «por enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia del trabajador»).

Se sustituye el actual derecho de ausencia de una hora de duración por lactancia, por un permiso de reducción de la jornada laboral para el cuidado y la crianza de un menor de un año de edad, por considerarse la actual regulación inútil al objetivo que su propia denominación plantea, ya que no sirve para facilitar la alimentación de los hijos e hijas menores y no permite la conciliación de obligaciones familiares y profesionales. Asimismo, se sustituye la expresión lactancia por la de cuidado o crianza —expresión menos reduccionista que la anterior— y se reconoce la titularidad de tal derecho en partes iguales al padre y a la madre, sin posibilidad de transferencias de uno al otro.

A la vista de su importancia, la presente Proposición de Ley también regula el mantenimiento del derecho a la reserva de puesto de trabajo para los casos de excedencias por cuidado de hijos/as por todo el tiempo de duración de dicha excedencia.

Otra de las novedades que esta Proposición de Ley introduce es la de conceder un derecho de prioridad de permanencia en el puesto de trabajo a las trabajadoras y a los trabajadores con hijos menores de seis años a su cargo, en los supuestos de movilidad geográfica —a semejanza de lo previsto para los representantes sindicales—, a la vista de los problemas que tal movilidad conlleva para las personas que desean ejercer la maternidad o paternidad.

Con respecto a la maternidad y, al margen de la necesaria protección de la madre por razones estrictamente biológicas, ésta se regula con total igualdad para los progenitores de ambos géneros. Se trata, con ello, de establecer la lógica corresponsabilidad en el cuidado y crianza de los hijos, impulsando un igual y equitativo reparto de las responsabilidades familiares y prescindiendo de simples determinaciones biológicas —de carácter tradicionalista— de la paternidad, a la vez que se asegura el supremo y prevalente derecho de los hijos/as a poder recibir la atención y cuidado de sus progenitores masculinos, históricamente ausentes en el ejercicio de tales responsabilidades y a los que la legislación vigente discrimina. Conforme a tales directrices se regulan en la presente Proposición de Ley los correspondientes permisos parentales al establecer un permiso de paternidad propio, independiente y compatible con el de la madre.

Por otra parte, se amplía el plazo de los permisos parentales, cuestión muy necesaria en el Estado Español, donde la política familiar se caracteriza precisamente por su práctica inexistencia —hecho que, seguramente, tiene mucho que ver con los actuales índices de natalidad, que son los más bajos de Europa.

También son objeto de regulación en la presente Proposición de Ley los permisos parentales por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo y los supuestos de adopción internacional, teniendo en consideración el supuesto —cada vez más común— de las familias monoparentales, en el sentido de ampliar sus derechos.

En el Capítulo II se extienden los supuestos de nulidad del despido disciplinario y de extinción del contrato de trabajo por hallarse el trabajador disfrutando de un permiso, a las situaciones laborales de suspensión por paternidad, riesgo durante la lactancia —factor claramente diferenciado en esta Proposición de Ley del riesgo por embarazo— y demás licencias y permisos previstos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el Capítulo III se incluye el supuesto de riesgo por lactancia dentro de las medidas establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el Capítulo IV se extienden las prestaciones económicas de la Seguridad Social y la correspondiente obligación de cotizar, a los permisos de paternidad, riesgo durante la lactancia, adopción y acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, estableciendo un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. Asimismo, se elimina la exigencia del período de carencia preceptivo para la obtención de las prestaciones de maternidad, durante el descanso obligatorio de la madre y se otorga mayor protección a los supuestos de riesgo por embarazo y por lactancia.

En el Capítulo V se amplían los supuestos de bonificación de cuotas a la Seguridad Social de los contratos

de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores —tanto a los autónomos como a los socios trabajadores, socios de trabajo de las sociedades cooperativas o a trabajadores por cuenta ajena— en los períodos de descanso por los permisos que les correspondieren.

Los Capítulos VI, VII, además de establecer la correlativa equiparación de los derechos del funcionario respecto a las modificaciones introducidas por la presente Proposición de Ley para los trabajadores por cuenta ajena, incluyen la novedad de exigir a las distintas Administraciones Públicas la implantación de guarderías, con horarios adecuados a la jornada de trabajo, para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Los Capítulos VIII y IX tienen por objetivo equiparar los derechos de los funcionarios y de los miembros de las Fuerzas Armadas a los de los trabajadores por cuenta ajena en las cuestiones anteriormente señaladas.

En el Capítulo X se modifica la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en la línea descrita en la presente Proposición de Ley.

En la Disposición Adicional Primera se contempla la licencia por riesgo durante el embarazo o lactancia del personal estatutario de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social.

La Disposición Adicional Segunda establece el deber, por parte de las distintas Administraciones Públicas, de establecer convenios de colaboración con empresas cuya plantilla sea superior a cincuenta trabajadores, para la implantación de guarderías —con horarios adecuados a los laborales—, a fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por todo lo expuesto, el Bloque Nacionalista Galego presenta la siguiente Proposición de Ley:

## CAPÍTULO 1

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

#### Artículo primero.

Se modifica la redacción del artículo 37, apartado 3, en su letra b), introducida en el texto legal referenciado, 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 la siguiente redacción:

«b) Dos días por el nacimiento de hijo o por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente de menores, o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización del cónyuge o

conviviente por análoga relación a la conyugal, o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Asimismo, se reconocerá este derecho cuando se trate de enfermedades no graves que impidan a las personas mencionadas valerse por sí mismas y requieran la presencia indispensable del trabajador. Cuando con tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

#### Artículo segundo.

Se modifica el apartado 4 del artículo 37 en 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, cuyo contenido será el siguiente:

«4. Los trabajadores con un hijo menor de un año, tendrán derecho a una reducción de su jornada en una hora para su crianza y cuidado. Este derecho podrá ser disfrutado por el padre y la madre.»

#### Artículo tercero.

Se modifica el apartado 4 bis) del artículo 37 en la redacción establecida por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad, cuyo contenido será el siguiente:

«4 bis). En los casos de nacimientos de hijos prematuros, o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre y el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo, hasta un máximo de dos horas.»

#### Artículo cuarto.

Se modifica el apartado 5 del artículo 37, según la redacción establecida por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y cuyo contenido será el siguiente:

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y 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.»

#### Artículo quinto.

Se modifica el apartado 6 del artículo 37, según la redacción establecida por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, cuyo contenido será el siguiente:

«6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del derecho a reducción de jornada, previstos en los apartados 4, 4 bis y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Para la reincorporación a dicha jornada ordinaria es requisito suficiente e imprescindible el preaviso al empresario con quince días de antelación a la fecha en que ésta vaya a tener lugar.

Las discrepancias surgidas entre las personas empresarias y trabajadoras sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4, 4 bis y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.»

#### Artículo sexto.

Se modifica el apartado 3 del artículo 38, cuyo contenido será el siguiente:

«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.»

#### Artículo séptimo.

Se modifica el apartado 5 del artículo 40, cuyo contenido será el siguiente:

«5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Gozarán, asimismo de este derecho las mujeres embarazadas y sus cónyuges o personas con quien convivan en análoga relación

a la conyugal, y las personas trabajadoras que tengan a su cargo a menores de seis años.»

#### Artículo octavo.

Se modifica el apartado 3 del artículo 41, en el sentido de introducir dos nuevos párrafos, quinto y sexto, a dicho apartado, cuyo contenido será el siguiente:

«Asimismo, será declarada nula y sin efecto la modificación sustancial de las condiciones de trabajo en los supuestos de trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo y, en general, de los trabajadores mientras dure el disfrute de los períodos de reducción de jornada a que dan derecho los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del presente texto legal así como en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo previstos en la letra d) del apartado 1 del artículo 45 y los relativos al disfrute de los períodos de excedencia a que se refiere el apartado 3 del artículo 46 de dicho texto legal.

Lo establecido en el párrafo anterior será de aplicación, salvo que se declare la procedencia de la modificación sustancial por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos, reducciones de jornada y excedencias señalados, cuestión que deberá ser probada por el empresario.»

#### Artículo noveno.

Se modifica el apartado 1 del artículo 45, en su 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, cuyo contenido será el siguiente:

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

#### Artículo décimo.

Se modifica el apartado 3 del artículo 46, en la redacción establecida por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, y cuyo contenido será el siguiente:

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

También tendrán derecho los trabajadores a un período de excedencia, de duración no superior a un año, para atender al cuidado del cónyuge o conviviente por análoga relación a la conyugal o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante todo el período de excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, salvo en caso de imposibilidad, en cuyo supuesto la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.»

#### Artículo undécimo.

Se modifica el apartado 4 del artículo 48, 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, así como por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad, cuyo contenido será el siguiente:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de treinta semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en tres semanas más por cada hijo, a partir del segundo, que se distribuirán entre los progenitores de forma ininterrumpida, con arreglo a lo siguiente:

a) La suspensión por maternidad tendrá una duración de veinte 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 madre, siempre que diez semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las diez semanas inmediatas posteriores al parto del descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre desarrollen un trabajo remunerado, esta última,

al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada 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.

b) La suspensión por paternidad tendrá una duración de diez semanas ininterrumpidas posteriores al parto, ampliables por parto múltiple en una semana más por cada hijo a partir del segundo, a las que podrá acumularse la parte que hubiera determinado la madre al ejercitar la opción referida anteriormente en la letra a).

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, la parte del período de suspensión no consumida por éste será acrecida por el progenitor sobreviviente.

En el supuesto de familia monoparental, la suspensión tendrá una duración de treinta semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en tres semanas por cada hijo a partir del segundo.

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores, la suspensión tendrá una duración de treinta semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en tres semanas más por cada menor adoptado o acogido. En el acogimiento familiar permanente y en el preadoptivo, las veinte semanas se contarán en ambos casos, a elección de las personas trabajadoras, a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, o a partir de la resolución judicial en la que se haya constituido la adopción para el supuesto de acogimiento familiar preadoptivo.

El período de suspensión de treinta semanas se distribuirá ininterrumpida y equitativamente entre ambos adoptantes por mitad y será disfrutado bien de forma simultánea o sucesiva.

En el supuesto de fallecimiento de cualquiera de los adoptantes, la parte del período de suspensión no consumida por éste será acrecida por el sobreviviente.

En caso de familia monoparental la suspensión tendrá una duración de treinta semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en tres semanas más por cada menor adoptado o acogido.

En los supuestos de adopción internacional o en aquellos casos análogos jurídicamente al acogimiento permanente o preadoptivo declarados por resoluciones administrativas o judiciales extranjeras que obliguen al desplazamiento y permanencia de los adoptantes en

el país de origen del adoptado o acogido, la duración máxima de la suspensión se verá acrecida por el período de permanencia mínima exigible en dichos países.

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

Artículo duodécimo.

Se modifica el apartado 8 del artículo 51, cuya redacción será la que sigue:

«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.

En los supuestos de reducción de la jornada laboral ordinaria previstos en los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, el cálculo de la indemnización a la que se refiere el párrafo anterior se efectuará teniendo en cuenta el salario correspondiente a la jornada completa del trabajador.

Artículo decimotercero.

Se modifica el párrafo segundo de la letra d) del artículo 52, en 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, cuyo contenido será el siguiente:

«No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga general 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, tanto preadoptivo como permanente de menores; riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, así como las licencias previstas en los apartados 3, 4, 4 bis y 5 del artículo 37 de esta Ley y demás licencias y vacaciones. A tales efectos, tampoco se computarán la 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.»

Artículo decimocuarto.

Se modifican las letras a) y b) del apartado 4 del artículo 53, en la redacción establecida por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, quedando su contenido así:

«a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores 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 el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 3, 4, 4 bis y 5 del artículo 37 de esta Ley.

c) O estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.»

Artículo decimoquinto.

Se modifican las letras a) y b) del apartado 5 del artículo 55, 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, quedando su contenido como sigue:

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

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 3, 4, 4 bis 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.»

## CAPÍTULO II

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

Artículo decimosexto.

Se modifican las letras a) y b) del apartado 2 del artículo 108, 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. Su contenido será el siguiente:

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

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

Artículo decimoséptimo.

Se modifican las letras a) y b), párrafo 2.º, del apartado 2 del artículo 122, 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:

«a) La de los trabajadores y de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o la lactancia, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o 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 el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 3, 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.»

Artículo decimoctavo.

Se modifica la rúbrica del Capítulo V del Título II del Libro II, 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, cuya denominación será la siguiente:

«Vacaciones, materia electoral, clasificaciones profesionales, movilidad geográfica, modificaciones sus-

tanciales de las condiciones de trabajo y reducción de jornada por motivos familiares.»

Artículo decimonoveno.

Se añaden dos nuevos párrafos, cuarto y quinto, al apartado 5 del artículo 138, cuyo contenido será el siguiente:

«Asimismo, será declarada nula y sin efecto la modificación sustancial de las condiciones de trabajo en los supuestos de trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo y, en general, de las personas trabajadoras mientras dure el disfrute de los períodos de reducción de jornada a que dan derecho los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo previstos en la letra d) del apartado 1 del artículo 45 y los relativos al disfrute de los períodos de excedencia a que se refiere el apartado 3 del artículo 46 de dicho texto legal.

Lo establecido en el párrafo anterior será de aplicación, salvo que se declare la procedencia de la modificación sustancial por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos, reducciones de jornada y excedencias señalados, cuestión que deberá ser previamente probada por el empresario.»

Artículo vigésimo.

Se modifica la Sección 5.<sup>a</sup>, correspondiente al Capítulo V del Título II del Libro II, introducida por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, en el sentido de suprimir la expresión «permisos por lactancia». En consecuencia, la referida Sección 5.<sup>a</sup>, será del siguiente tenor:

#### «SECCIÓN 5.<sup>a</sup> REDUCCIONES DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

Artículo 138 bis.

El procedimiento para la concreción horaria y la determinación del período de disfrute en las reducciones de jornada previstas en los apartados 3, 4, 4 bis, 5 y 6 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se regirá por las siguientes reglas:

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

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

### CAPÍTULO III

#### **Modificaciones que se introducen en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**

Artículo vigésimo primero.

Se modifica 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, cuyo contenido será el siguiente:

«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.»

### CAPÍTULO IV

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

Artículo vigésimo segundo.

Se modifica el apartado c), párrafo primero, del artículo 38, 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, cuyo contenido será el siguiente:

«c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora; adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores, conforme a lo establecido en el apartado 4 del artículo 48 de la Ley del Estatuto de Trabajadores y en el número 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; riesgo durante el embarazo o durante la lactancia; invalidez, 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 Decre-

to, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.»

Artículo vigésimo tercero.

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, cuyo contenido será el siguiente:

«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 la lactancia y en la de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente de menores conforme a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 48 de la Ley del Estatuto de Trabajadores y en el número 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente.»

Artículo vigésimo cuarto.

Se modifica el artículo 133 bis, en la redacción establecida por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, cuyo contenido será el siguiente:

«A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la paternidad, la adopción y el acogimiento preadoptivo o permanente de menores, 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 en el número 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.»

Artículo vigésimo quinto.

Se introduce un segundo párrafo al artículo 133 ter, con el siguiente contenido:

«No obstante lo anterior, no se exigirá período de carencia para tener derecho a la prestación por maternidad durante las diez semanas posteriores al parto.»

Artículo vigésimo sexto.

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, quedando con el siguiente tenor:

«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 los apartados 2 y 4 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.»

Artículo vigésimo séptimo.

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, que quedará con 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 al día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, o el lactante cumpla un año, o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 100 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.»

Artículo vigésimo octavo.

Se modifica la letra b) del artículo 180, cuyo contenido será el siguiente:

«La consideración, como período de cotización efectiva, del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con la legislación aplicable.»

## CAPÍTULO V

**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 personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento**

Artículo vigésimo noveno.

Se modifica el artículo 1.º, en redacción establecida 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:

«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, los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores, socios de trabajo de las sociedades cooperativas o a trabajadores por cuenta ajena que tengan suspendido su contrato de trabajo por las siguientes causas:

a) Por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, conforme con lo establecido en el apartado 4 del artículo 48 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de las bonificaciones previstas en el presente apartado coincidirá con la de los períodos de descansos a que se refiere el citado apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores. En los supuestos en que la persona trabajadora no agote el período de descanso a que tuviera derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su reincorporación a la empresa.

b) Por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia hasta la cesación de la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado, o hasta tanto se inicie el preceptivo período de suspensión de contrato por maternidad o el lactante cumpla un año de edad.»

## CAPÍTULO VI

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

Artículo trigésimo.

Se modifica el apartado 4 del artículo 29, 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 y cuyo contenido será el que sigue:

«El funcionario tendrá 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 cómputo para el ejercicio de este derecho se iniciará desde la finalización del permiso de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento en los términos establecidos en el apartado 3 del artículo 30 de esta Ley.

También tendrá derecho el funcionario a un período de excedencia, de duración no superior a un año, para atender al cuidado del cónyuge o conviviente por análoga relación a la conyugal o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por 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 del funcionariado. 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, los funcionarios tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo, salvo en caso de imposibilidad, en cuyo supuesto la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en la misma localidad y de igual nivel y retribución.

Artículo trigésimo primero.

Se modifica el apartado 3 del artículo 30, en la nueva 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 y cuyo contenido será el que sigue:

«En el supuesto de parto, el permiso tendrá una duración de treinta semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en tres semanas más por cada hijo, a partir del segundo, que se distribuirán entre los progenitores de forma ininterrumpida, con arreglo a lo siguiente:

a) La suspensión por maternidad tendrá una duración de veinte semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de permiso se distribuirá a opción de la madre, siempre que diez semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las diez semanas inmediatas posteriores al parto del 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 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.

b) El permiso por paternidad tendrá una duración de diez semanas ininterrumpidas posteriores al parto, ampliables por parto múltiple en una semana más por cada hijo a partir del segundo, a las que podrá acumularse la parte que hubiera determinado la madre al ejercitar la opción referida anteriormente en la letra a).

En caso de fallecimiento de uno de los progenitores, la parte del período de permiso no consumida por éste/a será acrecida por el progenitor sobreviviente.

En el supuesto de familia monoparental, el permiso tendrá una duración de treinta semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en tres semanas por cada hijo a partir del segundo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos casos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de permiso podrá computarse, a instancia de los progenitores, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras diez semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores, el permiso tendrá una duración de treinta semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en tres semanas más por cada menor adoptado o acogido. En el acogimiento familiar permanente y en el preadoptivo, las veinte semanas se contarán en ambos casos, a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, o a partir de la resolución judicial en la que se haya constituido la adopción para el supuesto de acogimiento familiar preadoptivo.

El período de permiso de treinta semanas se distribuirá ininterrumpida y equitativamente entre ambos adoptantes por mitad y será disfrutado bien de forma simultánea o sucesiva.

En el supuesto de fallecimiento de cualquiera de los adoptantes, la parte del período de descanso no consumida por éste será acrecida por el sobreviviente.

En caso de familia monoparental el permiso tendrá una duración de treinta semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en tres semanas más por cada menor adoptado o acogido.

En los supuestos de adopción internacional o en aquellos casos análogos jurídicamente al acogimiento permanente o preadoptivo declarados por resoluciones administrativas o judiciales extranjeras que obliguen al desplazamiento y permanencia de los adoptantes en el país de origen del adoptado o acogido, la duración máxima del permiso se verá acrecida por el período de permanencia mínima exigible en dichos países.»

Artículo trigésimo segundo.

Se modifica la Disposición Adicional undécima, cuyo contenido será el siguiente:

«Las distintas Administraciones Públicas establecerán servicios destinados al cuidado de la infancia, con horarios adecuados a los laborales, con el objetivo de facilitar el mejor desempeño de la función pública, así como para posibilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral.»

## CAPÍTULO VII

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

Artículo trigésimo tercero.

Se añade un segundo párrafo al apartado 1 del artículo 67. El contenido será el siguiente:

«Asimismo y conforme a lo previsto en el párrafo anterior, el Estado establecerá servicios destinados al cuidado de la infancia, con horarios adecuados a los laborales, con el objetivo de facilitar el mejor desempeño de la función pública, así como para posibilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral.»

Artículo trigésimo cuarto.

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, cuyo contenido será el siguiente:

«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 lactancia en los mismos términos y condiciones que las previstas en los números anteriores.»

## CAPÍTULO VIII

**Modificaciones que se introducen en el Real Decreto 1/2000, de 9 de junio, por el que se aprueba el 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**

Artículo trigésimo quinto.

Se modifica el apartado 3 del artículo 18 y el artículo 22 del Real Decreto 1/2000 y del Real Decreto Legislativo 4/2000, respectivamente, 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. Ambos preceptos 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.»

## CAPÍTULO IX

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

Artículo trigésimo sexto.

Se modifica la letra e), párrafo segundo, del artículo 141, en redacción dada al mismo por la Disposición Adicional Tercera de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. El nuevo contenido será el siguiente:

«También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año, los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo del cónyuge o conviviente por análoga relación a la conyugal o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o

afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.»

## CAPÍTULO X

**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**

Artículo trigésimo séptimo.

Se modifica la Disposición Adicional Primera, que quedará redactada como sigue:

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

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.

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

La licencia establecida en el párrafo anterior dará derecho a una prestación económica de la Seguridad Social consistente en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente, y en los términos previstos en los artículos 134 y 135 de la Ley General de la Seguridad Social.»

Segunda.

«Las distintas Administraciones Públicas establecerán convenios de colaboración con empresas de más de cincuenta trabajadores, con el fin de crear servicios destinados al cuidado de la infancia, con horarios adecuados a los laborales, para facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral.»

Tercera.

La legislación de la Seguridad Social en materia de convenios especiales se adaptará a las modificaciones previstas en la siguiente Ley, en el plazo de seis meses contados a partir de su entrada en vigor.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única.

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

#### DISPOSICIONES FINALES

Primera.

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

Segunda.

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

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**