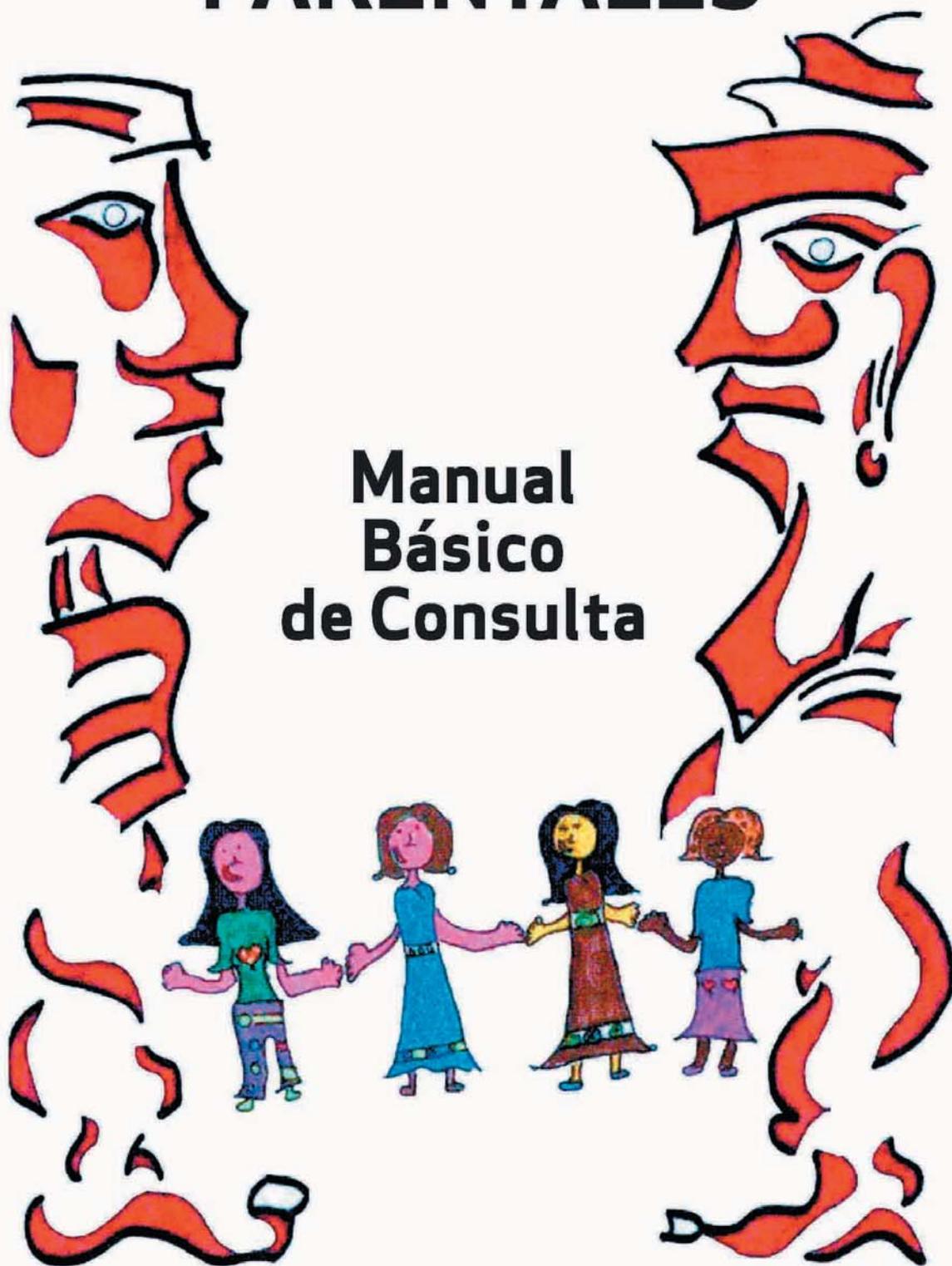


# PERMISOS PARENTALES

Manual  
Básico  
de Consulta



**Ley Orgánica**  
3/2007 de 22 de marzo  
**PARA LA IGUALDAD EFECTIVA  
DE MUJERES Y HOMBRES**



**Secretaria de la  
Dona CCOO PV**



# PERMISOS PARENTALES

## Manual Básico de Consulta

**Ley Orgánica**  
3/2007 de 22 de marzo  
**PARA LA IGUALDAD EFECTIVA  
DE MUJERES Y HOMBRES**



**Secretaría de la  
Dona CC OO PV**

Valencia, junio 2008

**Edita:**

CS CCOO PV  
Plaza Nápoles y Sicilia, 5  
46003 Valencia  
[www.pv.ccoo.es](http://www.pv.ccoo.es)\*  
[ccoopv@pv.ccoo.es](mailto:ccoopv@pv.ccoo.es)

**Elabora:**

Secretaria de la Dona CCOO PV

**Ilustración:**

José Luis Martínez Giménez  
Susana Martínez López

\* En la web del sindicato puedes acceder a la versión digital de esta publicación.

## Presentación

La nueva Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres ha supuesto un cambio substancial en las mejoras de las condiciones de trabajo de las mujeres que están insertadas en el ámbito laboral y recoge una histórica reivindicación de CCOO: la introducción de permisos de paternidad. Estos novedosos permisos marcan líneas de actuación que, a medida que se vayan desarrollando, posibilitarán la corresponsabilidad necesaria entre hombres y mujeres en todas aquellas actividades que la sociedad tradicionalmente nos viene imputando a nosotras, como el cuidado y sostenimiento de las tareas del ámbito doméstico, y que hace que sea imposible incorporarnos al mercado de trabajo en igualdad de condiciones con nuestros compañeros.

En los últimos años, las mujeres nos venimos introduciendo con firme decisión en el mercado de trabajo. Nuestra preparación profesional es la misma que la de nuestros compañeros, pero, a pesar de ello, continuamos ocupando sectores tradicionalmente feminizados y, sobre todo, aquellos puestos de trabajo donde la precariedad es mayor. Todavía, aunque en menor medida que hace unos años, contamos con resistencias para acceder a los puestos de trabajo. Algunos empleadores utilizan argumentos para obstaculizar nuestro acceso, que no resisten el más mínimo análisis racional, por eso, entre otros motivos, era necesaria una Ley que ayudara a contrarrestar los falsos mitos que la sociedad y la historia han mantenido alrededor del comportamiento laboral de las mujeres, de una manera intencionada.

A menudo, las mejoras legislativas por las que las organizaciones sindicales luchamos, no son conocidas, por eso esta guía pretende poner en vuestras manos los cambios legislativos que, con la entrada en vigor de la LOI, se han producido. Cambios que, indiscutiblemente, mejoran la situación de las trabajadoras en el ámbito laboral.

Desde la Secretaria de la Dona de CCOO PV, estamos convencidas de que las leyes empiezan a tener efectividad cuando son conocidas, porque sólo desde el conocimiento se pueden reivindicar y hacer efectivos los derechos que en ellas se recogen.

Mi agradecimiento a Mercedes López que, como adjunta a esta Secretaría, ha contribuido de manera decisiva, a hacer posible este empeño.

Ofelia Vila Hernández  
Secretaria de la Dona de CCOO PV



## Capítulo 1 Maternidad, adopción y Acogimiento

7

1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL
  - 1.1 REGULACIÓN DEL DERECHO
  - 1.2 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
  - 1.3 PRESTACION DE SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO
  - 1.4 SUPUESTO ESPECIAL DE PRESTACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD

## Capítulo 2 Paternidad

17

1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL POR PATERNIDAD
  - 1.1 REGULACIÓN DEL DERECHO
  - 1.2 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
  - 1.3 PRESTACION DE SEGURIDAD SOCIAL POR PATERNIDAD

## Capítulo 3 Otros derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

25

1. JORNADA DE TRABAJO
2. PERMISOS RETRIBUIDOS
3. PERMISO POR LACTANCIA
4. REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL
5. EXCEDENCIAS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

## Capítulo 4

### Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

33

1. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO
  - 1.1 SITUACIÓN PROTEGIDA
  - 1.2 DURACIÓN
  - 1.3 REQUISITOS Y RESPONSABILIDADES
  - 1.4 PRESTACIÓN ECONÓMICA
  - 1.5 MEDIDAS DE PROTECCIÓN DEL EJERCICIO DEL DERECHO
2. RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL DE MENORES DE NUEVE MESES
  - 1.1 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO
  - 1.2 PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

## Capítulo 5

### Vacaciones

39

## Capítulo 6

### Otros derechos en materia de seguridad social

41

1. PERÍODOS DE COTIZACIÓN ASIMILADOS AL PARTO
  - 1.1 REGULACIÓN
  - 1.2 BENEFICIARIAS
  - 1.3 CONTENIDO DEL DERECHO
2. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO
  - 2.1 NOVEDADES INTRODUCIDAS POR LA LEY ORGÁNICA 372007
  - 2.2 SUSBSIDIO POR DESEMPLEO EN CASO DE PÉRDIDA DE UN TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

# Capítulo 1

## MATERNIDAD, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres introduce una serie de medidas en relación con el permiso de maternidad, adopción y acogimiento, que mejoran tanto el régimen laboral de disfrute del derecho como el acceso y alcance de la prestación de Seguridad Social. A través de esta guía trataremos de dar a conocer la situación actual de los permisos parentales.

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

#### 1.1. REGULACIÓN DEL DERECHO

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

#### 1.2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

**1.2.1. Supuestos y reserva del puesto de trabajo:** Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de

nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

### 1.2.2. Duración del derecho

La duración sigue siendo, con carácter general en los casos de **casos de parto, adopción o acogimiento** de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de que los anteriores sean múltiples, en dos semanas más por cada hijo/a o menor adoptado o acogido a partir del segundo. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo al país de origen del menor adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. **En el supuesto de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural**, la suspensión finalizará el día que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Se introducen dos supuestos adicionales en los que el permiso queda ampliado (art. 48.4):

- En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, en los términos en que reglamentariamente se desarrolle. A los efectos del cómputo será tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto (Disposición adicional tercera del RD 504/2007, de 20 de abril).
- En el supuesto de discapacidad del hijo o hija, o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En el caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los titulares de estas dos semanas adicionales son “ambos progenitores”, indistintamente, como ocurre con carácter general en los supuestos de adopción o acogimiento.

Para la determinación de la discapacidad de menores de tres años debe acudir a la escala de valoración establecida en el Real Decreto 504/2007, de 20 de abril, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. La disposición adicional tercera de dicho Real Decreto determina que procede la ampliación cuando la valoración sea al menos del grado I moderado.

Para los mayores de tres años hay que tener también en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre. Actualmente, el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, entiende que el menor adoptado o acogido presenta alguna discapacidad cuando se acredita una minusvalía en un grado igual o superior al 33 por 100, de conformidad con el Real Decreto anteriormente citado.

### 1.2.3. Titulares del derecho y ejercicio del mismo.

Son distintos dependiendo de los diferentes supuestos posibles:

**a) Parto:** es la madre trabajadora la que tiene derecho al periodo de descanso. Sólo en tres situaciones el beneficiario puede ser el otro progenitor:

- En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

- Cuando trabajando ambos, la madre al iniciarse el periodo de descanso maternal opte porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada del mismo, siempre que sea ininterumpida y dejando a salvo las seis semanas posteriores al parto que corresponden inexcusablemente a la madre, cesión que seguirá surtiendo efectos aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. Puede hacerse de forma simultánea con el de la mujer o sucesiva a su descanso, salvo que llegado ese momento existiese riesgo para la salud de la madre, circunstancia que provocaría que ésta disfrutara completamente de este derecho.

Esta opción podrá ser revocada por la trabajadora si sobrevienen hechos que hagan inviable la misma, como en el caso de separación, enfermedad del otro progenitor o en el caso de fallecimiento del mismo, en cuyo caso disfrutará del periodo de descanso no utilizado.

- En aquellos supuestos en que la madre no tiene derecho a suspender su actividad profesional con prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre. El ejercicio de este derecho, como ya se dijo en su momento, es compatible con el derecho a la suspensión del contrato por paternidad.

**b) Riesgo durante el embarazo o lactancia de un menor de nueve meses:** sólo la trabajadora embarazada puede ejercer el derecho a tal descanso.

**c) En caso de adopción o acogimiento:** siempre que su duración sea inferior a un año, de menores de 6 años o menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. El derecho recae en ambos progenitores. En caso de que ambos trabajaran, el periodo de descanso se distribuirá a elección de éstos, pudiéndolo disfrutar de forma simultánea o sucesiva y siempre con periodos ininterrumpidos. En caso de disfrute simultáneo, éste no podrá sobrepasar las 16 semanas de duración máxima o el periodo correspondiente en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple. Al incorporarse la posibilidad de acceder a la suspensión desde situaciones de acogimiento provisionales se hace la precisión de que dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

Los períodos de suspensión pueden disfrutarse, como ya estaba previsto, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el personal afectado y en los términos previstos en la Disp. Ad. 1ª del RD. 1251/2001 según el cual:

- El acuerdo para disfrutar el descanso de forma parcial puede realizarse tanto al inicio como posteriormente, y podrá abarcar todo el periodo de descanso o tan solo una parte, teniendo en cuenta que en el supuesto de parto, la trabajadora debe disfrutar obligatoriamente a tiempo completo las 6 primeras semanas.

- El derecho puede ser ejercido por ambos progenitores, y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del descanso.
- El periodo durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice (Ej. Si se opta por disfrutar las últimas seis semanas de descanso a media jornada (50% de trabajo, 50% de descanso), el permiso se disfrutará el doble de tiempo, es decir, 12 semanas)
- El disfrute será ininterrumpido y no podrá modificarse, salvo que la trabajadora acredite causa relacionada con su salud o la del menor.
- Y por último, durante el disfrute a tiempo parcial no son aplicables los permisos de lactancia y por ingreso del recién nacido. Tampoco podrá solicitarse reducción de jornada para cuidado de menores o enfermos, ni la de cuidados de hij@s, ni mucho menos realizar horas extraordinarias, salvo en caso de siniestro o fuerza mayor.

#### **1.2.4. Medidas de protección del ejercicio del derecho**

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

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

### 1.3. PRESTACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO. SUPUESTO GENERAL

#### 1.3.1. Situación protegida por la prestación de maternidad

Se adapta el artículo 133 bis del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social (TRLGSS) a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Las situaciones protegidas son, por tanto, la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con el Código Civil o las leyes autonómicas que lo regulen, siempre que en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten de acuerdo con el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

#### 1.3.2. Requisitos

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

1. Si el trabajador/a es menor de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exige período mínimo de cotización.
2. Si el trabajador/a tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
3. Si el trabajador/a es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

- En el supuesto de parto, y sólo para la madre biológica, la edad señalada anteriormente será la que tenga cumplida la interesada en el momento del inicio del descanso, tomándose como referencia el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.
- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento de los progenitores al país de origen del adoptado, la edad señalada anteriormente será la que tengan cumplida los interesados en el momento del inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.
- Para las madres biológicas que, habiendo cumplido 21 años, no reúnen los requisitos de cotización exigidos, se establece una prestación especial en los términos que se comentan más adelante.

### 1.3.3. Cuantía y duración de la prestación

En este punto no se introducen modificaciones. Si bien hay que tener en cuenta que el período de prestación tiene el mismo alcance que el período de suspensión, y que éste ha quedado ampliado en los supuestos de partos prematuros o neonatos hospitalizados, e hijos/as o menores acogidos discapacitados, en los términos expuestos más arriba. La cuantía del subsidio por maternidad sigue siendo del 100 por 100 de la base reguladora que se calcula tomando la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al hecho causante. En caso de contrato a tiempo parcial, dicha base es el resultado de dividir las bases de cotización del último año por 365, o la parte proporcional correspondiente si no lleva un año trabajando en la empresa.

La prestación la gestiona directamente el INSS sin que quepa fórmula alguna de colaboración o pago delegado por las empresas, mutuas, etc. Esta entidad puede determinar la pérdida del derecho a la prestación en caso de comprobar fraude en su obtención o trabajo durante la situación de permiso.

### 1.3.4. Maternidad, adopción o acogimiento, y prestaciones por desempleo

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

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

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

### **1.3.5. Cobertura respecto a otras prestaciones**

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

### **1.3.6. Regímenes especiales de la Seguridad Social**

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

## **1.4. SUPUESTO ESPECIAL DE PRESTACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD**

La Ley para la igualdad efectiva flexibiliza, como hemos visto, el período de carencia exigido para acceder a la prestación de maternidad; pero no lo elimina para quienes ya han cumplido 21 años. Para paliar la situación de las madres trabajadoras que no acceden al subsidio por no reunir dicho período de cotiza-

ción, se introduce una nueva modalidad de carácter no contributivo en la prestación por maternidad. Este supuesto especial se regula en los artículos 133 sexies y 133 septies del TRLGSS.

#### 1.4.1. Beneficiarias

Serán beneficiarias de este subsidio por maternidad no contributiva las mujeres trabajadoras que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad, salvo el período mínimo de cotización que se exige, a partir de los 21 años, en función de la edad.

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

#### 1.4.2. Prestaciones

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

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

Esta protección se complementa con lo dispuesto en el artículo 4 del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre; donde se prevé que, en caso de parto, si la madre trabajadora no reúne el período mínimo de cotización exigido, el padre (ahora el otro progenitor), a opción de la madre, podrá percibir la prestación económica por maternidad durante la totalidad del permiso de descanso que corresponda, descontando un período de seis semanas, siempre que aquél acredite el mencionado requisito.



## Capítulo 2

### PATERNIDAD

Para la ley, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral juegan un importante papel en el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. De ahí que se señale que estos derechos “se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio” (artículo 44.1). La medida más innovadora de la Ley en materia de conciliación es el establecimiento de un permiso y una prestación por paternidad, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento.

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

##### **1.1. REGULACIÓN DEL DERECHO**

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

## 1.2. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

### 1.2.1. Supuestos que dan lugar a la suspensión del contrato por paternidad

Nacimiento de hijo/a y adopción o acogimiento de menores de seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes (Artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores).

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

### 1.2.2. Duración del derecho

El trabajador tiene derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo. La duración de este derecho debe ampliarse hasta alcanzar el objetivo de las cuatro semanas el 24 de marzo de 2013. A estos efectos, la disposición transitoria novena de la Ley ordena al Gobierno que amplíe, de forma progresiva y gradual, la duración del permiso por paternidad hasta alcanzar dicho objetivo.

### 1.2.3. Titulares del derecho

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

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

- En el caso de ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO el derecho corresponde a uno solo de los progenitores, a elección de los interesados.

No obstante, si el descanso del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores (el que regula las dieciséis semanas de suspensión por maternidad, adopción o acogimiento) se disfruta de forma no compartida; esto es, si éste derecho se ejercita íntegramente por uno de los progenitores (en la práctica mayoritaria por la mujer), la suspensión por paternidad le corresponde únicamente al otro progenitor.

Se trata pues de un permiso que, en cualquier caso, sólo puede ser disfrutado por uno solo de los progenitores de forma exclusiva, no compartida.

#### 1.2.4. Ejercicio del derecho

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

- El titular puede ejercer este derecho, a su elección, durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Puede, por tanto, disfrutarse al tiempo que el otro progenitor se encuentra en situación de suspensión por maternidad, adopción o acogimiento del artículo 48.4 del ET o inmediatamente después; también puede disfrutarse antes o después del período de suspensión por maternidad que haya sido cedido por la madre o antes o después de disfrutar el período de suspensión por adopción o acogimiento del mismo precepto que ha sido distribuido entre los progenitores.

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

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

### 1.2.5. Compatibilidad con otros derechos

- Es un derecho independiente del permiso por nacimiento de hijo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo de aplicación.
- Es compatible con el derecho a la suspensión por maternidad que en el caso de parto puede ceder la madre y con el ejercicio compartido con el otro progenitor del permiso regulado en el artículo 48.4 del ET en los casos de adopción y acogimiento.
- Es compatible con el derecho a la suspensión por maternidad que puede ejercer el otro progenitor en caso de fallecimiento de la madre.
- También es compatible con el derecho a la suspensión por maternidad que puede ejercer el otro progenitor en el caso de que la madre no tenga derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones por no estar integrada en un sistema de previsión que tenga reconocido dicho derecho.

### 1.2.6. Medidas de protección del ejercicio del derecho

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

Además, la Ley introduce un conjunto de medidas que persiguen la protección del trabajador que ejerce este derecho. Se trata de garantías relacionadas con la ampliación de los supuestos de nulidad de las decisiones extintivas del contrato de trabajo y de los despidos, o la percepción de las indemnizaciones establecidas legalmente en caso de ejercicio a tiempo parcial de la paternidad. Estas medidas de protección, por ser comunes a otros derechos, se tratan conjuntamente en el apartado correspondiente, al que nos remitimos.

### 1.2.7. Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social

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

Así, se amplía la bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, establecida en el artículo 1 del Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, y en la disposición adicional segunda de la Ley 12/ 2001, de 9 de julio, para los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a trabajador@s, a soci@s trabajador@s o de trabajo de las sociedades cooperativas y a autónom@s que se encuentren disfrutando de la suspensión por paternidad. Esta bonificación se aplica también a las cotizaciones por l@s trabajador@s, soci@s trabajador@s o de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidos por dichos contratos de interinidad bonificados durante las situaciones de suspensión por paternidad. Igualmente, l@s trabajador@s incluidos en un régimen de Seguridad Social propio de autónomos sustituidos en esta situación por contratos de interinidad bonificados se verán beneficiados por la bonificación del 100 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio.

### 1.3. PRESTACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL POR PATERNIDAD

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

#### 1.3.1. Situación protegida

Las situaciones protegidas a efectos de la prestación económica por paternidad son las de nacimiento, adopción o acogimiento, durante el período de suspensión del contrato de trabajo por paternidad, en los términos ya descritos y regulados en los artículos 45.1.d) y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

#### 1.3.2. Beneficiarios y requisitos

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

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

### **1.3.3. Cuantía y duración de la prestación**

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

### **1.3.4. Trabajadores a tiempo parcial**

Se aplican las mismas particularidades establecidas en esta modalidad contractual para la prestación de maternidad. Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a la prestación por paternidad se computan exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se divide por 5, equivalente diario de 1826 horas anuales. La base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365 (disposición adicional séptima LGSS).

### **1.3.5. Paternidad y prestaciones por desempleo**

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

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

- Si el trabajador se encuentra percibiendo prestaciones por desempleo total y accede a la situación de paternidad, se le suspende la prestación por desempleo y pasa a percibir la prestación de paternidad, gestionada directamente por el INSS, por el período y en la cuantía que corresponda. Una vez extinguida esta última prestación, se reanuda la de desempleo, previa solicitud del interesado, por la duración y cuantía que le restaba por percibir.

### **1.3.6. Cobertura respecto a otras prestaciones**

Durante el período de suspensión del contrato por paternidad subsiste la obligación de cotizar a la Seguridad Social, sin perjuicio de las bonificaciones de las que hemos hablado. Las cuotas correspondientes a la situación de paternidad computan a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.

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

### **1.3.7. Regímenes especiales de la Seguridad Social**

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

Para los trabajadores autónomos el beneficio puede empezar a percibirse a partir del nacimiento del hijo o hija. Podrán igualmente disfrutarlo en régimen de jornada parcial en las condiciones que se establezcan reglamentariamente.



## Capítulo 3

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

La LOIEMH tiene como principio inspirador fomentar una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares. En el art. 14.1, incluye entre los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia. En el artículo 35 se señala que las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes, entre ellas las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

En el ámbito laboral, el art. 44.1 señala que *“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”,* y en el apartado 3 se establece que *“para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social”.*

## 1. JORNADA DE TRABAJO

El art. 34 del ET en el que se regula la duración máxima de la jornada, ha sido modificado por la Disposición adicional décimo primera de la LOIEMH para introducir un apartado 8, con el siguiente contenido: “el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla”.

La norma legal recoge un derecho que para poder ser disfrutado es necesario su concreción por la negociación colectiva o por el acuerdo individual, por lo que sin su determinación por la negociación colectiva o acuerdo individual no podrá ser exigido.

## 2. PERMISOS RETRIBUIDOS

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

Dicho precepto ha quedado redactado en los siguientes términos: b) “Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días”.

## 3. PERMISO POR LACTANCIA

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

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer podrá sustituir ese derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora con la misma finalidad. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por ambos progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre

tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de su salario.

No obstante el apartado 4 del artículo 37 incorpora las siguientes novedades:

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

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

La concreción horaria y determinación del periodo de disfrute de este derecho corresponde al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria y preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria

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

Las medidas que en esta materia incorpora en sus disposiciones adicionales décimo primera, decimonovena, vigésima segunda y decimotercera, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se introducen mediante modificaciones al artículo 37.5 y disposición adicional decimoctava del Estatuto de los Trabajadores; al artículo 30.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (complementado posteriormente por el artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público); al artículo 61.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, que como ya se ha señalado le reconoce los mismos permisos y licencias que los del funcionariado público; y por los apartados 3 y 4 del artículo 180, y apartado 5 del artículo 211 del Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social.

#### 4.1. REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

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

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla

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

Como en el caso del permiso de lactancia, la concreción horaria y determinación del periodo de disfrute de este derecho corresponde al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria y preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria y como en el anterior, se trata de un derecho individual del personal trabajador, hombre o mujer. No obstante, en caso de que ambos trabajen en la misma empresa y pretendieran ejercer tal derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podría limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### 4.2. REDUCCIONES DE JORNADA EN CASO DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores reconoce a la trabajadora víctima de violencia de género, con el fin de que pueda hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa en este caso.

#### 4.3. CÁLCULO DE INDEMNIZACIONES EN DETERMINADOS SUPUESTOS DE JORNADA REDUCIDA

La LOIEMH introduce una nueva disposición adicional en el Estatuto de los Trabajadores, la decimoctava, para evitar pérdidas en los derechos laborales, concretamente en los indemnizatorios cuando se reduce la jornada por motivos vinculados a la conciliación de la vida familiar y laboral -reducción de jornada por guarda legal, cuidado de familiar o hijos prematuros o neonatos hospitali-

zados- y por violencia de género. Así, la nueva norma dispone que el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, será el que hubiera correspondido al trabajador o trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

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

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

Mediante la incorporación de un nuevo apartado 5 al artículo 211 del TRLGSS se corrige el efecto negativo que el ejercicio del derecho a reducir la jornada por estos motivos tenía en la cuantía de la prestación por desempleo.

- Con carácter general la cuantía de la prestación por desempleo se calcula sobre el promedio de la base por la que se haya cotizado por dicha contingencia durante los últimos 180 días. Sin embargo, en los supuestos en los que la situación legal de desempleo haya venido precedida de períodos de reducción de jornada conforme a lo establecido en los apartados 4 bis, 5 y 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, las bases de cotización que sirven para calcular la base reguladora de la prestación se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Este beneficio se aplica, por tanto, a las reducciones de jornada por nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier razón, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto; a las reducciones de jornada por guarda legal y por cuidado de otros familiares; y a las reducciones de jornada a las que se acoja la trabajadora víctima de la violencia de género. Siempre ejercitadas en los términos establecidos en los preceptos citados anteriormente.

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

#### 4.5. OTRAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

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

- Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor, previsto en el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo. Este cómputo se efectúa a efectos de las correspondientes prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (apartado 3 del artículo 180).
- En los supuestos de reducción de jornada por guarda legal de persona discapacitada mayor de 8 años o por cuidado de familiar, contemplados en el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, el incremento sólo se refiere al primer año (apartado 3 del artículo 180). Deberían entenderse igualmente comprendidos en este punto los supuestos de reducción de jornada por nacimiento de hijos prematuros o neonatos hospitalizados y por razón de violencia de género contemplados en los apartados 4 bis y 7 del mismo artículo 37.
- Cuando las situaciones de excedencia por cuidado de hijo/a o menor acogido y por cuidado de otro familiar del apartado 3 del artículo 46 del E.T. han estado precedidas por una reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar, las cotizaciones realizadas se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo (apartado 4 del artículo 180).
- Lo dispuesto en el artículo 180 del TRLGG es de aplicación en todos los regímenes que integran el sistema de Seguridad Social (apartado 1 de la disposición adicional octava de dicha Ley).
- La consideración como cotizados al 100 por 100 de los períodos a que se refieren los apartados 3 y 4 del mismo artículo 180, en los términos arriba comentados, será de aplicación para las prestaciones que se causen a partir del 24 de marzo de 2007 (apartado 3 de la disposición transitoria séptima de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

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

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

### 5.1. NUEVA REGULACIÓN DE LA EXCEDENCIA VOLUNTARIA

La LOIEMH diferenciándose de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral, no sólo tiene como uno de sus principios la conciliación de la vida familiar y laboral, sino también la de la vida personal con la laboral. La medida que sobre este aspecto regula la Ley, se introduce mediante la modificación del derecho a la excedencia voluntaria regulado en el apartado 2 del art. 46 del ET.

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

De este modo, **El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años, derecho que podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador/a siempre y cuando haya transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.**

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

El art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, establece el derecho del personal trabajador a disfrutar de la situación de excedencia con reserva del puesto de trabajo con el objeto de cuidar a la familia, si bien diferencia dos supuestos:

- a) Excedencia por cuidado de hijo/a o menor acogido
- b) Excedencia por cuidado de otros familiares

a) En el primer supuesto la legislación reconoce el derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso de la resolución administrativa.

b) El Estatuto reconoce también un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, a los/as trabajadores/as para atender el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

### 5.2.1. Titulares del derecho.

La Ley define el derecho a este excedencia como un derecho individual, de manera que, el supuesto de que ambos trabajen, pueden solicitar los dos la excedencia simultáneamente para cualquiera de los dos supuestos contemplados causados por el mismo sujeto, con la única salvedad de que, de trabajar los dos en la misma empresa, el empresario podría limitar el uso simultáneo del derecho por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

### 5.2.2. Ejercicio del derecho.

La ley diferencia entre la excedencia para el cuidado de hijo/a en cuyo caso reconoce el derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años y la excedencia para el cuidado de un familiar al que atribuye un periodo de excedencia de duración no superior a dos años.

En ambos casos el derecho podrá disfrutarse de forma fraccionada y cuando un nuevo sujeto causante (hijo/a, familiar), diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo durante el que se esté disfrutando la excedencia será computable a efectos de antigüedad y asistencia a cursos de formación profesional, y durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido éste, la reserva queda referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Como excepción de lo anterior, si el personal trabajador formara parte de una familia numerosa reconocida oficialmente, la reserva de su puesto se extenderá hasta un máximo 15 meses si se trata de categoría general y hasta un máximo de 18 si lo fuera de categoría general.

## Capítulo 4

# RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL

### 1. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

#### 1.1. Situación protegida.

Esta prestación protege el periodo de suspensión del contrato de trabajo debido a la imposibilidad de cambiar de puesto a la mujer embarazada que deba hacerlo por indicación médica de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social ante la existencia de riesgo para su salud y la del feto, de conformidad con el art. 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

#### 1.2. Duración.

La prestación se percibe desde que se inicia el descanso hasta el día anterior al del inicio del permiso de maternidad o el de reincorporación de la mujer a su puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

#### 1.3. Requisitos y responsabilidades

Conforme a la la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo no se exige un período mínimo de cotización para acceder a la misma (artículos 134 y 135 del TRLGSS), y al pasar a tener la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales la gestión y el pago de la prestación económica correspon-

derá a la Entidad Gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales (artículos 134 y 135 del TRLGSS y artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

### 1.4. Prestación económica

La cuantía de la prestación económica consiste en un subsidio del 100 por 100 de la base reguladora establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales (Artículo 135.3 del TRLGSS).

### 1.5. Medidas de protección del ejercicio del derecho

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

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

La situación de riesgo durante la lactancia natural se introduce por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo con derecho a las correspondientes prestaciones de Seguridad Social. Su régimen es prácticamente idéntico al de la situación de riesgo durante el embarazo. Esta reforma era necesaria para completar de forma efectiva la protección de la que habla la Directiva 1992/85 del Consejo, de 19 de octubre, sobre mejora de la protección de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

### 2.1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

#### 2.1.1. Contenido del derecho

El artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, ordena que en la evaluación de riesgos se tenga presente la exposición de las trabajadoras embarazadas, de parto reciente o en período de lactancia, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan perjudicar su salud, la del feto o la del hijo o hija. Si los resultados ponen en evidencia la mera posibilidad de riesgo o repercusión negativa sobre el embarazo o la lactancia, la empresa debe adoptar las medidas necesarias para evitar la expo-

sición al mismo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo. Cuando la adaptación no resulta posible o, cuando a pesar de ella, las condiciones puedan influir negativamente en la salud de la embarazada o el feto, o ya en período de lactancia, de la mujer o del hijo/a, y así lo certifiquen los servicios médicos correspondientes, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa debe determinar, previa consulta con la representación de los trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos.

La reforma operada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, amplió esta protección, sólo respecto a la trabajadora embarazada, posibilitando la suspensión de su contrato de trabajo si el cambio de puesto no resulta técnica u objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados.

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

- Procede la suspensión del contrato de trabajo cuando el cambio de puesto no resulta técnica u objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados (art. 26.4 de la LPRL).
- La suspensión del contrato finaliza cuando el o la lactante cumple nueve meses o cuando desaparece la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Artículos 45.1.d) y 48.5 del Estatuto de los Trabajadores; y artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.

### **2.1.2. Medidas de protección del ejercicio del derecho**

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

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

### **2.1.3. Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social**

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

Así, se amplía la bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, establecidas en el artículo 1 del Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, y en la disposición adicional segunda de la Ley 12/ 2001, de 9 de julio, a los contratos de interinidad celebrados con personas desempleadas para sustituir a los trabajadoras, a las socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas y a los trabajadoras autónomas que se encuentren en situación de riesgo durante la lactancia natural. Esta bonificación se aplica también a las cotizaciones por las trabajadoras, socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas, sustituidas mediante dichos contratos de interinidad bonificados durante la situación de riesgo durante la lactancia natural. Igualmente, las trabajadoras incluidas en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos sustituidas en esta situación por contratos de interinidad bonificados se verán beneficiadas por la bonificación del 100 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio.

## **2.2. PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

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

### **2.2.1. Situación protegida.**

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

### 2.2.2. Prestación económica.

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

- No se requiere acreditar un período previo de cotizaciones a la Seguridad Social.
- La cuantía asciende al 100 por 100 de la base reguladora de la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.
- Se extingue en el momento en que el hijo o hija cumple nueve meses, salvo que la trabajadora se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo por desaparecer el riesgo, o que se haya incorporado a otro puesto compatible con su situación.
- Tiene la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales; por lo que la gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

### 2.2.3. Cobertura respecto a otras prestaciones

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

### 2.2.4. Regímenes especiales de la Seguridad Social

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



## Capítulo 5

### VACACIONES

La LOIEMH ha venido a dar cumplimiento a una larga y permanente reivindicación de la Secretaría de la Mujer de CCOO, que la trabajadora no se vea privada de su derecho a las vacaciones anuales por razón de su maternidad.

Así, la disposición adicional décimo primera modifica el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, por el que se regula el derecho a las vacaciones anuales retribuidas de los trabajadores, para reconocer que cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fechas distintas, aunque haya terminado el año natural.



## Capítulo 6

# OTROS DERECHOS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

### 1. PERÍODOS DE COTIZACIÓN ASIMILADOS AL PARTO

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

#### 1.1. REGULACIÓN

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

#### 1.2. BENEFICIARIAS

Trabajadoras que solicitan las pensiones contributivas de jubilación o de incapacidad permanente en cualquier régimen de Seguridad Social y que han tenido hijas o hijos biológicos; salvo que, por ser trabajadora o funcionaria en el

momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas de la suspensión por maternidad o, si el parto fuese múltiple, durante el período que corresponda.

### 1.3. CONTENIDO DEL DERECHO

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

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

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

## 2. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO

### 2.1. NOVEDADES INTRODUCIDAS POR LA LEY ORGÁNICA 3/2007

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, ha introducido en relación con la protección por desempleo las mejoras que pasamos a enumerar:

**1. Garantía de la percepción íntegra del período que corresponda por la prestación por desempleo** cuando concurre la situación de **maternidad, adopción o acogimiento**, del artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, o la situación de **paternidad**, del artículo 48 bis del mismo texto legal, con la situación legal de desempleo (Artículo 222 del TRLGSS).

**2. Derecho de los trabajadores o las trabajadoras con reducción de jornada**, al amparo de los apartados 4 bis, 5 y 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, **a percibir la prestación por desempleo en la cuantía que les hubiera correspondido sin la citada reducción** (apartado 5 del artículo 211 del TRLGSS).

**3. Derecho de quienes tienen contrato a tiempo parcial a percibir el subsidio por desempleo en su nivel asistencial en su cuantía íntegra sin reducción alguna.**

Respecto a las dos primeras medidas nos remitimos a lo expuesto en los capítulos correspondientes de esta Guía relativos a las situaciones de mater-

nidad, adopción o acogimiento, paternidad, y reducción de jornada, donde se exponen las novedades introducidas por la Ley en esta materia.

## **2.2. SUBSIDIO POR DESEMPLEO EN CASO DE PÉRDIDA DE UN TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres modifica la regulación de la protección por desempleo, en su nivel asistencial, para mejorar la cuantía del subsidio en el caso de pérdida de un trabajo a tiempo parcial.

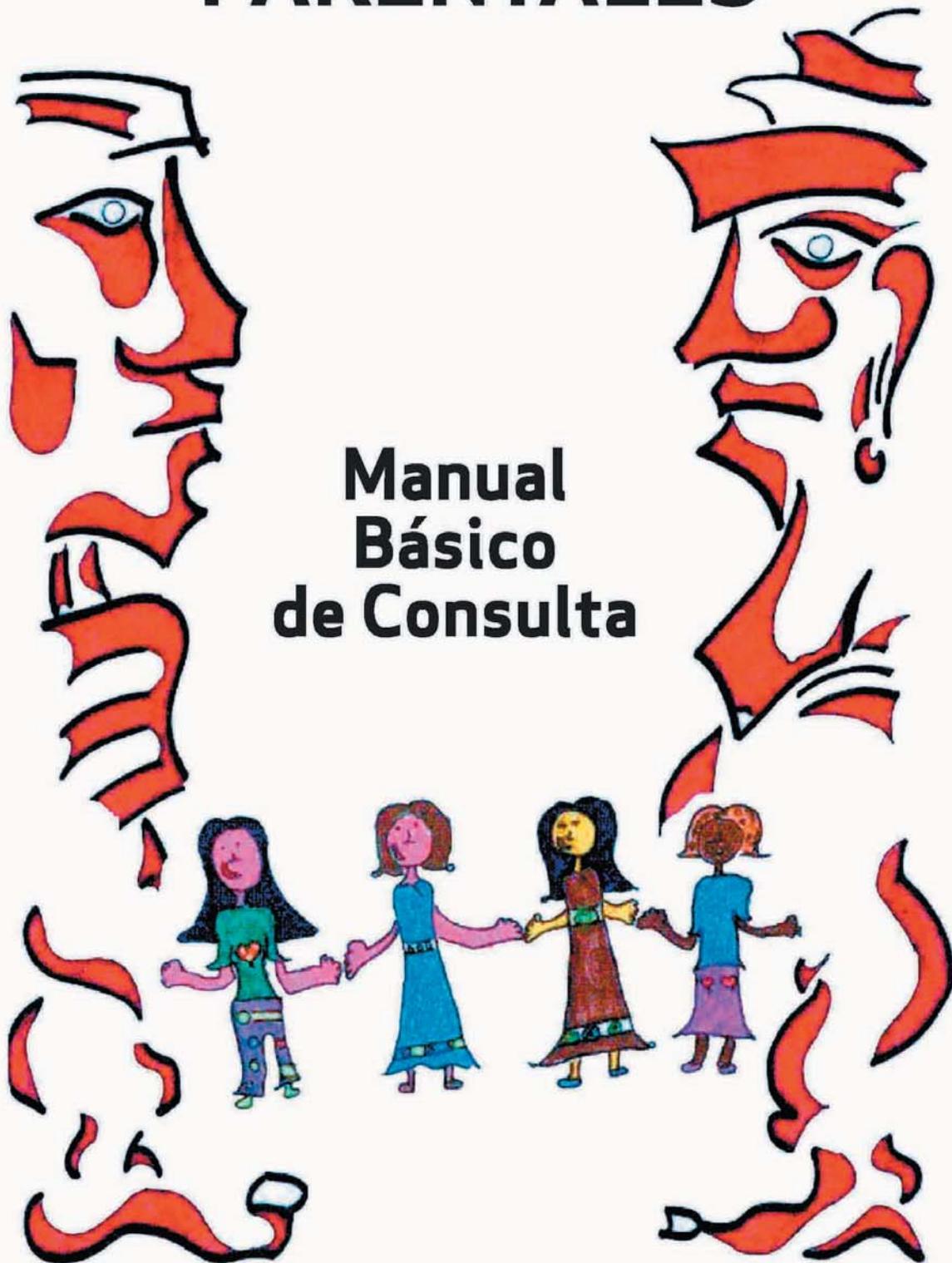
La cuantía del subsidio por desempleo está establecida, con carácter general, en el 80% del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual (IPREM) vigente en cada momento; porcentaje que se incrementa en función de determinadas circunstancias personales del trabajador o trabajadora. Sin embargo, quienes trabajan a tiempo parcial percibían este subsidio en proporción a las horas previamente trabajadas, a pesar de la naturaleza asistencial de esta prestación. La reforma del artículo 217 del TRLGSS les garantiza la percepción completa, sin reducción, de la cuantía que corresponda.





# PERMISOS PARENTALES

Manual  
Básico  
de Consulta



Plaça Nàpols i Sicília, 5-3 a - 46003 València - Telèfon 963882122  
[www.pv.ccoo.es](http://www.pv.ccoo.es)