

## **LEI 39/1999, do 5 de novembro, para promover a conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras.**

(«BOE» 266, do 6-11-1999, e 271, do 12-11-1999)

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A Constitución española recolle no seu artigo 14 o dereito á igualdade ante a lei e o principio de non-discriminación por razón de nacemento, raza, sexo, relixión ou opinión ou de calquera outra condición. No artigo 39.1, o texto constitucional establece o deber dos poderes públicos de aseguraren a protección social, económica e xurídica da familia e, no artigo 9.2, atribúelles aos poderes públicos o deber de promoveren as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integran sexan reais e efectivas, e de removeren os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude facilitando a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social.

A incorporación da muller ao traballo motivou un dos cambios sociais máis profundos deste século. Este feito fai necesario configurar un sistema que teña en conta as relacións sociais xurdidas e un novo modo de cooperación e compromiso entre mulleres e homes que permita un reparto equilibrado de responsabilidades na vida profesional e na privada.

A necesidade de conciliación do traballo e a familia foi xa formulada a nivel internacional e comunitario como unha condición vinculada de forma inequívoca á nova realidade social. Iso pon de manifesto unha complexa e difícil problemática que debe abordarse, non só con importantes reformas lexislativas, como a presente, senón coa necesidade de promover adicionalmente servizos de atención ás persoas, nun marco máis amplo de política de familia.

Neste sentido, na IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres, celebrada en Pequín en setembro de 1995, considerouse como obxectivo estratéxico fomentar unha harmonización de responsabilidades laborais e familiares entre homes e mulleres e na Declaración aprobada polos 189 Estados alí reunidos, reafirmouse este compromiso.

Pola súa banda, no ámbito comunitario, a maternidade e a paternidade, no seu máis amplo sentido, recolléronse nas Directivas do Consello 92/85/CEE, do 19 de outubro, e 96/34/CE, do Consello, do 3 de xuño. A primeira delas trata a maternidade desde o punto de vista da saúde e da seguridade no traballo da traballadora embarazada que dese a luz ou que estea en período de lactación. A segunda, relativa ao acordo marco sobre o permiso parental, celebrado pola UNICE, o CEEP e a CES, prevé o permiso parental e a ausencia do traballo por motivos de forza maior como medio importante para conciliar a vida profesional e familiar e promover a igualdade de oportunidades e de trato entre homes e mulleres.

Mediante a presente lei complétase a transposición á lexislación española das directrices marcadas pola normativa internacional e comunitaria superando os niveis mínimos de protección previstos nelas.

A lei introduce cambios lexislativos no ámbito laboral para que os traballadores poidan participar da vida familiar, dando un novo paso no camiño da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes. Trata ademais de gardar un equilibrio para favorecer os permisos por maternidade e paternidade sen que iso afecte negativamente ás posibilidades de acceso ao emprego, ás

condicións do traballo e ao acceso a postos de especial responsabilidade das mulleres. ao mesmo tempo facilítase que os homes poidan ser copartícipes do coidado dos seus fillos desde o mesmo momento do nacemento ou da súa incorporación á familia.

O primeiro capítulo introduce modificacións no Estatuto dos traballadores no relativo a permisos e excedencias relacionadas coa maternidade, paternidade e o coidado da familia. Estas modificacións melloran o contido da normativa comunitaria e axustan os permisos á realidade social.

Así, fanse concordar os permisos ou ausencias retribuídas coa Directiva 96/34/CE, previndo a ausencia do traballador nos supostos de accidente e de hospitalización, ao mesmo tempo que se flexibiliza o dereito ao permiso de lactación.

Igualmente, amplíase o dereito á redución de xornada e excedencia aos traballadores que teñan que ocuparse de persoas maiores e enfermas, en liña cos cambios demográficos e o envellecemento da poboación.

Como novidade importante, cabe destacar que a lei lles facilita aos homes o acceso ao coidado do fillo desde o momento do seu nacemento ou da súa incorporación á familia, ao lle conceder á muller a opción de que sexa o pai o que goce ata un máximo de dez semanas das dezaseis correspondentes ao permiso por maternidade, permitindo ademais que o desfrute simultaneamente coa nai, e amplíase o permiso de maternidade en dúas semanas máis por cada fillo no caso de parto múltiple.

Así mesmo, introdúcense importantes modificacións na regulación dos permisos por adopción e acollemento permanente e preadoptivo. Fronte á lexislación actual na que a duración do permiso depende da idade do menor, concedéndose distintos períodos de tempo, segundo o neno ou nena sexa menor de nove meses ou de cinco anos, a lei non fai distinción na idade dos menores que xeran este dereito, sempre que se trate de menores de seis anos.

Por último, establécese a aplicación da redución da xornada ou excedencia para atender o coidado de familiares que por razón de idade, accidente ou enfermidade non poidan valerse por si mesmos e non desempeñen actividade retribuída, configurándose este dereito como individual dos traballadores.

O último artigo do capítulo I prevé as modificacións que se teñen que realizar no Estatuto dos traballadores relativas á extinción do contrato de traballo. Para iso, declárase expresamente nula a decisión extintiva ou o despedimento motivado, entre outros, polo embarazo, a solicitude ou o desfrute dos permisos por maternidade, paternidade ou coidado de familiares ou o despedimento dos traballadores con contrato de traballo suspendido, agás que se demostre a súa procedencia por causa allea á discriminación.

Como novidade amplíanse os supostos que non poden computarse como faltas de asistencia para efectos de extinción do contrato de traballo por absentismo laboral. Entre eles inclúense o risco durante o embarazo, as enfermidades causadas por el, o parto e a lactación.

O capítulo II introduce modificacións ao Real decreto lexislativo 2/1995, do 7 de abril, polo que se aproba o texto refundido da Lei de procedemento Laboral, para garantir o exercicio libre destes dereitos e a súa resolución en caso de discrepancia mediante procedemento urxente e de tramitación preferente.

O capítulo III modifica a Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, e cobre unha lagoa actualmente existente, prevendo que, nos supostos de maternidade nos que por motivos de saúde da nai ou do feto se fai necesario un cambio de posto de traballo ou función e este cambio non sexa posible, se declare a interesada en situación de risco durante o embarazo con protección da Seguridade Social.

O capítulo IV introduce modificacións no Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño, polo que se aproba o texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social. A novidade máis importante reside na creación dunha nova prestación dentro da acción protectora da Seguridade Social, a de risco durante o embarazo, coa finalidade de protexer a saúde da muller traballadora embarazada.

Coa finalidade de non recaeren sobre os empresarios os custos sociais destes permisos, o que podería comportar consecuencias negativas no acceso ao emprego, especialmente da poboación feminina, e como medida de fomento do emprego, o capítulo V prevé reducións nas cotizacións empresariais á Seguridade Social por contingencias comúns, sempre que se contraten interinamente desempregados para substituíren o traballador ou traballadora durante os períodos de descanso por maternidade, adopción ou acollemento.

Os capítulos VI, VII e VIII introducen as correspondentes modificacións nas leis reguladoras da función pública, co obxecto de adaptar o contido da lei aos colectivos comprendidos no seu ámbito de aplicación.

## CAPÍTULO I

### **Modificacións que se introducen no texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo**

#### **Artigo primeiro. Permisos retribuídos.**

A letra b) do número 3 do artigo 37 queda redactada da seguinte forma:

«b) Dous días polo nacemento de fillo o polo falecemento, accidente ou enfermidade graves ou hospitalización de parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo será de catro días.»

#### **Artigo segundo. Redución da xornada por motivos familiares.**

1. O número 4 do artigo 37 queda redactado da seguinte forma:

«4. As traballadoras, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, por propia vontade, poderá substituír este dereito por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser gozado indistintamente pola nai ou polo pai no caso de ambos traballaren.»

2. O número 5 do artigo 37 queda redactado da seguinte forma:

«5. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou un minusválido físico, psíquico ou sensorial, que non desempeñe unha actividade retribuída, terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un terzo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si, e que non desempeñe actividade retribuída.

A redución de xornada recollida neste punto constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Emporiso, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.»

3. Engádeselle un novo número ao artigo 37 do Estatuto dos traballadores:

«6. A concreción horaria e a determinación do período de desfrute do permiso de lactación e da redución de xornada, previstos nos números 4 e 5 deste artigo, corresponderalle ao traballador, dentro da súa xornada ordinaria. O traballador deberá avisar o empresario con quince días de antelación da data en que se reincorporará á súa xornada ordinaria.

As discrepancias xurdidas entre empresario e traballador sobre a concreción horaria e a determinación dos períodos de desfrute previstos nos números 4 e 5 deste artigo serán resoltas pola xurisdición competente a través do procedemento establecido no artigo 138 bis da Lei de procedemento laboral.»

#### **Artigo terceiro. Suspensión do contrato por maternidade, risco durante o embarazo, adopción ou acollemento.**

O punto 1.d) do artigo 45 queda redactado da seguinte forma:

«d) Maternidade, risco durante o embarazo da muller traballadora e adopción ou acollemento, preadoptivo ou permanente, de menores de seis anos.»

#### **Artigo cuarto. Excedencia por coidado de familiares.**

O número 3 do artigo 46 queda redactado da forma seguinte:

«3. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atenderen o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de acollemento, tanto permanente como preadoptivo, contados desde a data de nacemento ou, se é o caso, desde a resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a un ano, agás que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores para atenderen o coidado dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si, e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia regulada neste número constitúe un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Emporiso, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa.

De un novo suxeito causante dar dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta porá fin ao que, se é o caso, se viñese gozando.

O período en que o traballador permaneza en situación de excedencia conforme o establecido neste artigo será computable para efectos de antigüidade e o traballador terá dereito á asistencia a cursos de formación profesional, á participación dos cales deberá ser convocado polo empresario, especialmente con ocasión da súa reincorporación. Durante o primeiro ano terá dereito á reserva do seu posto de traballo. Transcorrido o dito prazo, a reserva quedará referida a un posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente.»

#### **Artigo quinto. Suspensión con reserva de posto de traballo.**

O número 4 do artigo 48 queda modificado da seguinte maneira:

«4. No suposto de parto, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas, que se gozarán de forma ininterrompida, ampliables no suposto de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O período de suspensión distribuirase segundo opción da interesada sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que quede do período de suspensión.

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de o pai e a nai traballaren, esta, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, agás que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata seis anos, a suspensión terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliable no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas segundo elección do traballador, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. A duración da suspensión será, así mesmo, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores maiores de seis anos de idade cando se trate de menores discapacitados ou minusválidos ou cando polas súas circunstancias e experiencias persoais ou por proviren do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de a nai e o pai traballaren, o período de suspensión distribuirase segundo opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos e cos límites sinalados.

Nos casos de desfrute simultáneo de períodos de descanso, a suma deles non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos números anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Os períodos aos que se refire o presente artigo poderán gozarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, logo de acordo entre os empresarios e os traballadores afectados, nos termos que regulamentariamente se determinen.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do adoptado, o período de suspensión, previsto para cada caso no presente artigo, poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.»

**Artigo sexto. Suspensión con reserva de posto de traballo no suposto de risco durante o embarazo.**

Introdúcese un novo número 5 no artigo 48 da Lei do Estatuto dos traballadores, nos seguintes termos:

«5. No suposto de risco durante o embarazo, nos termos previstos no artigo 26, números 2 e 3, da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, a suspensión do contrato finalizará o día en que se inicie a suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou desapareza a imposibilidade da traballadora de se reincorporar ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.»

**Artigo sétimo. Extinción do contrato de traballo.**

Un. A letra d) do artigo 52 queda modificada da seguinte maneira:

«d) Por faltas de asistencia ao traballo, mesmo xustificadas pero intermitentes, que acaden o 20 por 100 das xornadas hábiles en dous meses consecutivos, ou o 25 por 100 en catro meses descontinuos dentro dun período de doce meses, sempre que o índice de absentismo total do cadro de persoal do centro de traballo supere o 5 por 100 nos mesmos períodos de tempo.

Non se computarán como faltas de asistencia, para os efectos do parágrafo anterior, as ausencias debidas a folga legal polo tempo da súa duración, o exercicio de actividades de representación legal dos traballadores, accidente de traballo, maternidade, risco durante o embarazo, enfermidades causadas por embarazo, parto ou lactación, licenzas e vacacións, nin enfermidade ou accidente non laboral, cando a baixa fose acordada polos servizos sanitarios oficiais e teña unha duración de máis de vinte días consecutivos.»

Dous. O número 4 do artigo 53 queda modificado da seguinte maneira:

«4. Cando o empresario non cumprise os requisitos establecidos no número 1 deste artigo ou a decisión extintiva do empresario tivese como móbil algunhas das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na lei ou ben se producise con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador, a decisión extintiva será nula, e a autoridade xudicial deberá facer tal declaración de oficio. A non-concesión do aviso previo non anulará a extinción, se ben o empresario, con independencia dos demais efectos que procedan, estará obrigado a aboar os salarios correspondentes ao dito período. A posterior observancia polo empresario dos requisitos incumpridos non constituirá, en ningún caso, emenda do primitivo acto extintivo, senón un novo acordo de extinción con efectos desde a súa data.

Será tamén nula a decisión extintiva nos seguintes supostos:

a) A dos traballadores durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo, adopción ou acollemento ao que se refire a letra d) do número 1 do artigo 45 desta lei, ou a notificada nunha data tal que o prazo de aviso previo finalice dentro do dito período.

b) A das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata a de comezo do período de suspensión a que se refire a letra a), e a dos traballadores que solicitasen un dos permisos aos que se refiren os números 4 e 5 do artigo 37 desta lei, ou estean gozando deles, ou solicitasen a excedencia prevista no número 3 do seu artigo 46.

O establecido nas letras anteriores será de aplicación agás que, en ámbolos casos, se declare a procedencia da decisión extintiva por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencia sinalados.»

Tres. O número 5 do artigo 55 queda redactado na seguinte forma:

«5. Será nulo o despedimento que teña por móbil algunha das causas de discriminación prohibidas na Constitución ou na lei, o ben se produza con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador.

Será tamén nulo o despedimento nos seguintes supostos:

a) O dos traballadores durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo, adopción ou acollemento ao que se refire a letra d) do número 1 do artigo 45 desta lei, ou o notificado nunha data tal que o prazo de aviso previo finalice dentro do devandito período.

b) O das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata a de comezo do período de suspensión a que se refire a letra a), e a dos traballadores que solicitasen un dos permisos aos que se refiren os números 4 e 5 do artigo 37 desta lei, ou estean gozando deles, ou solicitasen a excedencia prevista no número 3 do seu artigo 46.

O establecido nas letras anteriores será de aplicación agás que, en ámbolos casos, se declare a procedencia do despedimento por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencia sinalados.»

## CAPÍTULO II

### **Modificacións que se introducen no texto refundido da Lei de procedemento laboral, aprobado polo Real decreto legislativo 2/1995, do 7 de abril**

#### **Artigo oitavo. Extinción do contrato de traballo.**

Un. O número 2 do artigo 108 queda redactado da seguinte forma:

«2. Será nulo o despedimento que teña como móbil algunha das causas de discriminación previstas na Constitución e na lei, ou se produza con violación de dereitos fundamentais e liberdades públicas do traballador.

Será tamén nulo o despedimento nos seguintes supostos:

a) O dos traballadores durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo, adopción ou acollemento ao que se refire a letra d) do número 1 do artigo 45 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, ou o notificado nunha data tal que o prazo de aviso previo concedido finalice dentro do devandito período.

b) O das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata o comezo do período de suspensión a que se refire a letra a), e o dos traballadores que solicitasen un dos permisos aos que se refiren os números 4 e 5 do artigo 37 do Estatuto dos traballadores, ou estean gozando deles, ou solicitasen a excedencia prevista no número 3 do artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

O establecido nas letras anteriores será de aplicación agás que, en ámbolos casos, se declare a procedencia do despedimento por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencia sinalados.»

Dous. O número 2 do artigo 122 queda redactado da seguinte forma:

«2. A decisión extintiva será nula cando:

- a) Non se cumprisen as formalidades legais da comunicación escrita, con mención de causa.
- b) Non se puxese á disposición do traballador a indemnización correspondente, agás naqueles supostos en que tal requisito non viñese legalmente esixido.
- c) Resulte discriminatoria ou contraria aos dereitos fundamentais e ás liberdades públicas do traballador.
- d) Se efectuase en fraude de lei eludindo as normas establecidas polos despedimentos colectivos, nos casos a que se refire o derradeiro parágrafo do artigo 51.1 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores.

Será tamén nula a decisión extintiva nos seguintes supostos:

- a) A dos traballadores durante o período de suspensión do contrato de traballo por maternidade, risco durante o embarazo, adopción ou acollemento ao que se refire a letra d) do número 1 do artigo 45 do Estatuto dos traballadores, ou a notificada nunha data tal que o prazo de aviso previo finalice dentro do devandito período.
- b) A das traballadoras embarazadas, desde a data de inicio do embarazo ata a de comezo do período de suspensión a que se refire a letra a), e dos traballadores que solicitasen un dos permisos a que se refiren os números 4 e 5 do artigo 37 do Estatuto dos traballadores, ou estean gozando deles, ou solicitasen a excedencia prevista no número 3 do artigo 46 do Estatuto dos traballadores.

O establecido nas letras anteriores será de aplicación agás que, en ámbolos casos, se declare a procedencia da decisión extintiva por motivos non relacionados co embarazo ou co exercicio do dereito aos permisos e excedencia sinalados.»

### **Artigo noveno. Modalidade procesual en materia de permisos de lactación e reducións de xornada por motivos familiares.**

1. Modifícase a rúbrica do capítulo V do título II do libro II, que queda denominado:

«Vacacións, materia electoral, clasificacións profesionais, mobilidade xeográfica, modificacións substanciais de condicións de traballo, permisos por lactación e redución de xornada por motivos familiares.»

2. Inclúese unha nova sección no capítulo V do título II do libro II, do seguinte teor literal:

«SECCIÓN 5.a PERMISOS POR LACTACIÓN E REDUCCIÓN DE XORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

Artigo 138 bis.

O procedemento para a concreción horaria e a determinación do período de desfrute nos permisos por lactación e por redución de xornada por motivos familiares rexeranse polas seguintes regras:

- a) O traballador disporá dun prazo de vinte días, a partir de que o empresario lle comunique a súa desconformidade coa concreción horaria e o período de desfrute proposto por aquel, para presentar demanda ante o xulgado do social.
- b) O procedemento será urxente e daráselle tramitación preferente. O acto da vista terá que sinalar dentro dos cinco días seguintes ao da admisión da demanda. A sentenza, que será firme, deberá ser ditada no prazo de tres días.»

3. O primeiro parágrafo do número 1 do artigo 189 queda redactado na forma seguinte:

«1. As sentencias que diten os xulgados do social nos procesos que se tramiten ante eles, calquera que sexa a natureza do asunto, agás as que recaian nos procesos relativos á data de desfrute das vacacións, concreción horaria e determinación do período de desfrute en permisos por lactación e redución da xornada por motivos familiares, nos de materia electoral, nos de clasificación profesional, nos de impugnación de sanción por falta que non sexa moi grave, así como por falta moi grave non confirmada xudicialmente, e as ditadas en reclamacións con contía litixiosa que non exceda de 300.000 pesetas (1.803 euros). Procederá en todo caso a suplicación.»

### CAPÍTULO III

#### **Modificacións que se introducen na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais**

##### **Artigo décimo. Protección da maternidade.**

O artigo 26 queda redactado da seguinte forma:

«1. A avaliación dos riscos a que se refire o artigo 16 da presente lei deberá comprender a determinación da natureza, o grao e a duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan influír negativamente na saúde das traballadoras ou do feto, en calquera actividade susceptible de presentar un risco específico. Se os resultados da avaliación revelasen un risco para a seguridade e a saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo ou a lactación das citadas traballadoras, o empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición ao dito risco, a través dunha adaptación das condicións ou do tempo de traballo da traballadora afectada. Estas medidas incluírán, cando resulte necesario, a non-realización de traballo nocturno ou de traballo a quendas.

2. Cando a adaptación ás condicións ou do tempo de traballo non resultase posible ou, a pesar de tal adaptación, as condicións dun posto de traballo puidesen influír negativamente na saúde da

traballadora embarazada ou do feto, e así o certifiquen os servizos médicos do Instituto Nacional da Seguridade Social ou das mutuas, co informe do médico do Servizo Nacional da Saúde que asista facultativamente a traballadora, esta deberá desempeñar un posto de traballo ou función diferente e compatible co seu estado. O empresario deberá determinar, logo de consulta cos representantes dos traballadores, a relación dos postos de traballo exentos de riscos para estes efectos.

O cambio de posto ou función levarase a cabo de conformidade coas regras e criterios que se apliquen nos supostos de mobilidade funcional e terá efectos ata o momento en que o estado de saúde da traballadora permita a súa reincorporación ao anterior posto.

No suposto de que, mesmo aplicando as regras sinaladas no parágrafo anterior, non existise posto de traballo ou función compatible, a traballadora poderá ser destinada a un posto non correspondente ao seu grupo ou categoría equivalente, se ben conservará o dereito ao conxunto de retribucións do seu posto de orixe.

3. Se o dito cambio de posto non resulta técnica ou obxectivamente posible, ou non se pode esixir razoablemente por motivos xustificados, poderá declararse o paso da traballadora afectada á situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo, recollida no artigo 45.1.d) do Estatuto dos traballadores, durante o período necesario para a protección da súa seguridade ou da súa saúde e mentres persista a imposibilidade de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro posto compatible co seu estado.

4. O disposto nos números 1 e 2 deste artigo será tamén de aplicación durante o período de lactación, se as condicións de traballo puidesen influír negativamente na saúde da muller ou do fillo e así o certificase o médico que, no réxime de Seguridade Social aplicable, asista facultativamente a traballadora.

5. As traballadoras embarazadas terán dereito a se ausentaren do traballo, con dereito a remuneración, para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto, logo de aviso ao empresario e xustificación da necesidade da súa realización dentro da xornada de traballo.»

## CAPÍTULO IV

### **Modificacións que se introducen no texto refundido da Lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño**

#### **Artigo décimo primeiro. Acción protectora do sistema da Seguridade Social.**

Modifícase o primeiro parágrafo do artigo 38.1.c) da Lei xeral da Seguridade Social, nos seguintes termos:

«c) Prestacións económicas nas situacións de incapacidade temporal; maternidade; risco durante o embarazo; invalidez, nas súas modalidades contributiva e non contributiva; xubilación, nas súas modalidades contributiva e non contributiva; desemprego, nos seus niveis contributivo e asistencial; morte e supervivencia; así como as que se outorguen nas continxencias e situacións especiais que regulamentariamente se determinen por real decreto, por proposta do ministro de Traballo e Asuntos Sociais.»

#### **Artigo décimo segundo. Duración da obriga de cotizar.**

Modifícase o número 4 do artigo 106 da Lei xeral da Seguridade Social, que queda redactado nos seguintes termos:

«4. A obriga de cotizar continuará nas situacións de incapacidade temporal, calquera que sexa a súa causa, na de risco durante o embarazo e na de maternidade, así como nas demais situacións previstas no artigo 125 en que así se establece regulamentariamente.»

#### **Artigo décimo terceiro. Situacións protexidas.**

Modifícase o artigo 133 bis da Lei xeral da Seguridade Social, que queda redactado nos termos seguintes:

«Artigo 133 bis. Situacións protexidas.

Para efectos da prestación por maternidade, considéranse situacións protexidas a maternidade, a adopción e o acollemento, tanto preadoptivo como permanente, durante os períodos de descanso que por tales situacións se gocen, de acordo co previsto no número 4 do artigo 48 do texto refundido do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, e no número 3 do artigo 30 da Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas para a reforma da función pública.»

#### **Artigo décimo cuarto. Prestación económica da Seguridade Social por risco durante o embarazo.**

Inclúese, no título II da Lei xeral da Seguridade Social, un novo capítulo IV ter, coa seguinte redacción:

### «CAPÍTULO IV TER

#### **Risco durante o embarazo**

##### *Artigo 134. Situación protexida.*

Para os efectos da prestación económica por risco durante o embarazo, considérase situación protexida o período de suspensión do contrato de traballo nos supostos en que, debendo a muller traballadora cambiar de posto de traballo por outro compatible co seu estado, nos termos previstos no artigo 26, número 3, da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, o citado cambio de posto non resulte técnica ou obxectivamente posible, ou non se poida esixir razoablemente por motivos xustificadas.

##### *Artigo 135. Prestación económica.*

1. A prestación económica por risco durante o embarazo concederáselle á muller traballadora nos termos e condicións previstos nesta lei para a prestación económica de incapacidade temporal derivada de enfermidade común, sen máis particularidades cás previstas nos seguintes números.

2. A prestación económica, o pagamento da cal lle corresponderá á entidade xestora, nacerá o día en que se inicie a suspensión do contrato de traballo e finalizará o día anterior a aquel en que se inicie a suspensión do contrato de traballo por maternidade ou o de reincorporación da muller traballadora ao seu posto de traballo anterior ou a outro compatible co seu estado.

3. A prestación económica consistirá en subsidio equivalente ao 75 por 100 da base reguladora correspondente. Para tales efectos, a base reguladora será equivalente á que estea establecida para a prestación de incapacidade temporal, derivada de continxencias comúns.

4. A prestación económica por risco durante o embarazo será xestionada directamente polo Instituto Nacional da Seguridade Social seguindo o procedemento que regulamentariamente se estableza.»

#### **Artigo décimo quinto. Adaptacións na Lei xeral da Seguridade Social.**

Introdúcense as seguintes adaptacións no capítulo V «Invalidez» do título II da Lei xeral da Seguridade Social:

a) O actual artigo 134 pasa a quedar numerado como artigo 136 formando o contido da sección 1.a do capítulo V do título II da Lei xeral da Seguridade Social.

b) As seccións 3.a, 4.a e 5.a pasan a numerarse, respectivamente, seccións 2.a, 3.a e 4.a con idéntico contido.

#### **Artigo décimo sexto. Normas de desenvolvemento e aplicación a réximes especiais.**

Modifícase o número 3 da disposición adicional oitava da Lei xeral da Seguridade Social, nos seguintes termos:

«3. O previsto nos artigos 134, 135 e 166 seralles aplicable, se é o caso, aos traballadores por conta allea dos réximes especiais. Así mesmo resultaralles de aplicación aos traballadores por conta propia incluídos no Réxime Especial do Mar, Réxime Especial Agrario e Réxime Especial de Traballadores Autónomos, nos termos e coas condicións que se establezan regulamentariamente.»

### **CAPÍTULO V**

**Modificacións que se introducen na disposición adicional décimo cuarta do Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto lei 11/1998, do 4 de setembro, polo que se regulan as bonificacións de cotas á Seguridade Social dos contratos de interinidade que se subscriban coas persoas desempregadas para substituír traballadores durante os períodos de descanso por maternidade, adopción e acollemento**

**Artigo décimo sétimo. Modificación do encabezamento da disposición adicional décimo cuarta do texto refundido do Estatuto dos traballadores.**

O encabezamento da disposición adicional décimo cuarta queda redactado nos seguintes termos:

«Décimo cuarta. Substitución de traballadores excedentes por coidado de familiares.»

**Artigo décimo oitavo. Modificacións que se introducen no Real decreto lei 11/1998, do 4 de setembro, polo que se regulan as bonificacións de cotas á Seguridade Social dos contratos de interinidade que se celebren con persoas desempregadas para substituír traballadores durante os períodos de descanso por maternidade, adopción e acollemento.**

Modifícase o artigo 1 do Real decreto lei 11/1998, do 4 de setembro, que quedará redactado da seguinte forma:

«Darán dereito a unha bonificación do 100 por 100 nas cotas empresariais da Seguridade Social, incluídas as de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, e nas achegas empresariais ás cotas de recadación conxunta:

a) Os contratos de interinidade que se subscriban con persoas desempregadas para substituíren traballadoras que teñan suspendido o seu contrato de traballo por risco durante o embarazo e ata que se inicie a correspondente suspensión do contrato por maternidade biolóxica ou desapareza a imposibilidade da traballadora de reincorporarse ao seu posto anterior ou a outro compatible co seu estado.

b) Os contratos de interinidade que se subscriban con persoas desempregadas para substituíren traballadores e traballadoras que teñan suspendido o seu contrato de traballo durante os períodos de descanso por maternidade, adopción e acollemento preadoptivo ou permanente, nos termos establecidos no número 4 do artigo 48 do Estatuto dos traballadores.

A duración máxima das bonificacións previstas nesta letra b) coincidirá coa do período de descanso a que se refire o número 4 do artigo 48 do Estatuto dos traballadores.

No caso de o traballador non esgotar o período de descanso a que tiver dereito, os beneficios extinguiranse no momento da súa incorporación á empresa.

c) Os contratos de interinidade que se subscriban con persoas desempregadas para substituíren traballadores autónomos, socios traballadores o socios de traballo das sociedades cooperativas, nos supostos de risco durante o embarazo, períodos de descanso por maternidade, adopción e acollemento preadoptivo ou permanente, nos termos establecidos nos parágrafos anteriores.»

## CAPÍTULO VI

### **Modificacións que se introducen na Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas para a reforma da función pública**

#### **Artigo décimo noveno. Excedencia por coidado de familiares.**

O número 4 do artigo 29 queda redactado da forma seguinte:

«4. Os funcionarios terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atenderen o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción ou acollemento permanente ou preadoptivo, contado desde a data de nacemento ou, se é o caso, desde a resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a un ano, os funcionarios para atenderen o coidado dun familiar que se encontre ao seu cargo, ata o segundo grao inclusive de consanguinidade ou afinidade, que, por razóns de idade, accidente ou enfermidade, non se poida valer en por si, e non desempeñe actividade retribuída.

O período de excedencia será único por cada suxeito causante. Cando un novo suxeito causante dese orixe a unha nova excedencia, o inicio do período desta porá fin ao que se viñese gozando.

Esta excedencia constitúe un dereito individual dos funcionarios. No caso de que dous funcionarios xeraren o dereito a gozalo polo mesmo suxeito causante, a Administración poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas relacionadas co funcionamento dos servizos.

O período de permanencia nesta situación será computable para efectos de trienios, consolidación de grao persoal e dereitos pasivos. Durante o primeiro ano, os funcionarios terán dereito á reserva do posto de traballo que desempeñaban. Transcorrido este período, a dita reserva será para un posto na mesma localidade e de igual nivel e retribución.»

### **Artigo vixésimo. Permiso por maternidade e paternidade.**

O número 3 do artigo 30 queda redactado da forma seguinte:

«3. No suposto de parto, a duración do permiso será de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no caso de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo. O permiso distribuirase segundo opción da funcionaria sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto. No caso de falecemento da nai, o pai poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que falte do permiso.

Malia o anterior, e sen prexuízo das seis semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de a nai e o pai traballaren, aquela, ao se iniciar o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai goce dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai, agás que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña un risco para a súa saúde.

Nos supostos de adopción ou acollemento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de ata seis anos, o permiso terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, ampliables no suposto de adopción o acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partir do segundo, contadas segundo elección do funcionario, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ben a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción. A duración do permiso será, así mesmo, de dezaseis semanas nos supostos de adopción ou acollemento de menores, maiores de seis anos de idade, cando se trate de menores discapacitados ou minusválidos ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou que, por proviren do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar, debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes. No caso de a nai e o pai traballaren, o permiso distribuirase segundo opción dos interesados, que poderán gozalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos.

Nos casos de desfrute simultáneo de períodos de descanso, a suma deles non poderá exceder das dezaseis semanas previstas nos números anteriores ou das que correspondan en caso de parto múltiple.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos pais ao país de orixe do adoptado, o permiso previsto para cada caso no presente artigo poderá iniciarse ata catro semanas antes da resolución pola que se constituía a adopción.»

## **CAPÍTULO VII**

**Modificacións que se introducen na Lei de funcionarios civís do Estado, texto articulado aprobado polo Decreto 315/1964, do 7 de febreiro**

**Artigo vixésimo primeiro. Licenza por risco durante o embarazo.**

Introdúcese un novo número 3 no artigo 69 coa seguinte redacción:

«3. Cando a circunstancia a que se refire o número 3 do artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, afectase unha funcionaria incluída no ámbito de aplicación do mutualismo administrativo, poderá concederse licenza por risco durante o embarazo nos mesmos termos e condicións cós previstos nos números anteriores.»

**CAPÍTULO VIII**

**Modificacións que se introducen na Lei 28/1975, do 27 de xuño, sobre Seguridade Social das Forzas Armadas, e na Lei 29/1975, do 27 de xuño, de Seguridade Social dos Funcionarios Civís do Estado**

**Artigo vixésimo segundo. Situación de risco durante o embarazo no mutualismo administrativo.**

Introdúcese un novo parágrafo, despois do terceiro actual, no artigo 21 da Lei 28/1975 e no artigo 20 da Lei 29/1975, coa seguinte redacción:

«Terá a mesma consideración e efectos cá situación de incapacidade temporal a situación da muller funcionaria que obtivese licenza por risco durante o embarazo nos termos previstos no artigo 69, número 3, da Lei de funcionarios civís do Estado.»

**Disposición adicional primeira.**

Poderán acollerse aos beneficios establecidos nesta lei os socios traballadores ou socios de traballo das sociedades cooperativas e traballadores das sociedades laborais, durante os períodos de descanso por maternidade, risco durante o embarazo, adopción e acollemento, con independencia do réxime de afiliación da Seguridade Social en que estivesen incluídos, coas peculiaridades propias da relación societaria.

**Disposición adicional segunda.**

A lexislación da Seguridade Social en materia de convenios especiais adaptarase ás modificacións previstas nesta lei, no prazo dun ano contado a partir da súa entrada en vigor.

**Disposición adicional terceira.**

Modifícase a redacción do punto 1.e) do artigo 141 da Lei 17/1999, do 18 de maio, de réxime do persoal das Forzas Armadas, que quedará da seguinte forma:

«e) O soliciten para atenderen o coidado dos fillos, por natureza ou adopción ou acollemento permanente ou preadoptivo. Neste suposto, terán dereito a un período de excedencia voluntaria non superior a tres anos para atenderen o coidado de cada fillo, contados desde a data de nacemento deste ou, se é o caso, da resolución xudicial ou administrativa. Os sucesivos fillos

darán dereito a un novo período de excedencia que, se é o caso, porá fin ao que viñesen desfrutando.

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a un ano os que o soliciten para se encargaren do coidado directo dun familiar, ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade que, por razóns de idade, accidente ou de enfermidade, non se poida valer en por si, e que non desempeñe actividade retribuída.

Estes dereitos non poderán ser exercidos por dúas persoas polo mesmo suxeito causante.»

#### **Disposición adicional cuarta.**

O Goberno, no marco das súas competencias, e de acordo cos axentes sociais, impulsará campañas de sensibilización pública co obxecto de conseguir que os homes asuman unha parte igual das responsabilidades familiares, e de maneira especial se acollan, en maior medida, ás novas posibilidades que esta lei ofrece para compartir o permiso parental.

#### **Disposición adicional quinta.**

Para os efectos do establecido nesta lei, consideraranse xuridicamente equiparables á adopción e o acollemento preadoptivo ou permanente, aquelas institucións xurídicas declaradas por resolucións xudiciais ou administrativas estranxeiras, a finalidade e efectos xurídicos das cales sexan os previstos para a adopción e o acollemento preadoptivo ou permanente, calquera que for a súa denominación.

#### **Disposición derogatoria única. Alcance da derogación normativa.**

Quedan derogadas cantas disposicións se opoñan ao establecido nesta lei.

#### **Disposición derradeira primeira. Facultades de aplicación e desenvolvemento.**

Autorízase o Goberno para ditar cantas disposicións foren necesarias para o desenvolvemento e execución da presente lei.

#### **Disposición derradeira segunda. Entrada en vigor.**

Esta lei entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de novembro de 1999.