



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL

49

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL

Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

**EN CHOQUE
CON EL TRABAJO**

SUMARIO

I. Introducción	1
II. Nuevo cuadro normativo	2
III. Panorámica de leyes afectadas	12
IV. Síntesis de las novedades	13
1. El permiso de lactancia	14
2. Permisos de paternidad y maternidad	14
3. Reducción de la jornada por motivo familiar	15
4. Excedencia por motivo familiar	17
5. Despido nulo	17
6. Protección de la trabajadora desde el embarazo	18
V. Conclusiones	18
VII. Anexos finales	
Ley de conciliación de la Vida Familiar y Laboral	20
Directiva Europea 92/85/CEE	28
Directiva Europea 96/34/CEE	33

I.-INTRODUCCIÓN.

El día 7 de noviembre de 1999 entró en vigor la Ley 39/1999 de 5 de noviembre (publicada el día 6), titulada “PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS”. Su articulado presta atención a algunos deberes o cargas familiares de los trabajadores y las trabajadoras así como a la situación de la mujer trabajadora en el embarazo, parto y puerperio (tiempo que sigue al parto).

De entrada debemos decir que no hay tal voluntad de conciliación ni por parte de las Cortes legisladoras ni por parte de la patronal, siendo esa proclama signo de que se promueve lo contrario. Para que se pueda dar esa conciliación, el ambiente de las relaciones laborales tendría que ser muy distinto, y es imposible en el actual esquema de empresa. De forma que los pretendidos avances en los derechos de las personas trabajadoras no alcanzan siquiera a tenues pasos que dicen algunos; a lo más, son nuevas ocasiones perdidas, utilizadas para vender nueva imagen, si bien desvirtuada por la realidad inmediata.

Por tanto, el alborozo y fanfarria que ha hecho resonar el nacimiento de esta ley no pasa de ser una treta política del partido en el poder, muy mal aprovechada por los oponentes y tristemente consentida por la apatía de los/as trabajadores/as. El vocerío mediático no fue digno de otro efecto que el del horaciano aforismo latino *parturient montes, nascetur ridiculus mus* (se ponen de parto los montes, y nace un ridículo ratón).

“La ley no es más que la continuación de la política por otros medios”, decía un ilustre abogado. El sistema social imperante en nuestro occidente mundial tiene unas reglas de juego rígidas que no admiten pautas extra-económicas (sociales, convivenciales, salutíferas, culturales, ...) y que han de garantizar sin freno la concentración de riqueza en cada vez menos manos por mucho que suponga la destrucción integral de la mayoría y la generalización de la miseria.

En este contexto necesitan la institución familiar maniatada como garante de obra de mano barata, factor de control social y escuela de sumisión. Así, ni las exigencias de integridad física y moral en la procreación, ni las necesidades convivenciales de la trabajadora o del trabajador tendrán nunca adecuado encaje en el ámbito laboral; todo ello distorsiona los valores económicos, en tanto cuentan con mercado de trabajadores donde soslayar las impertinencias.

En consecuencia, los pretendidos intentos de conciliar por ley la vida familiar y laboral se traducen en reafirmar las facultades organizativas y dispositivas del empresario, resaltando las estridencias de cualquier formulación de derechos, y relegando a la beneficencia del Estado situaciones sangrantes o inevitables.

Esta reforma legal, según se dice en la Exposición de Motivos de la Ley, se propone completar la transposición a la legislación española de las directrices de la normativa internacional y comunitaria. Concretamente se refiere a las Directivas comunitarias 92/85/CEE de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora

embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia; y 96/34/CE de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado entre patronal y sindicatos. (Las reproducimos en ANEXO FINAL a este trabajo).

Los plazos de integración de esas directivas ya están sobrepasados, y los contenidos de las mismas son lógicamente los mínimos de los mínimos comunes de los Estados. Pero aún así puede comprobarse que en algunos derechos, como el permiso parental, nos seguimos quedando cortos en su reconocimiento. Por lo que suena a mofa la afirmación de la Exposición de Motivos que con reiteración dice que se superan los niveles mínimos de protección previstos en aquellas Directivas o que se mejora el contenido de las mismas.

En la presente exposición, ofrecemos de entrada en el apartado II el cuadro principal de las modificaciones, con una sinopsis de los textos de los capítulos I y III de la nueva Ley y sus correlativos artículos hasta ahora vigentes del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Damos luego en el apartado III una visión panorámica de los demás contenidos de la nueva Ley. En el apartado IV hacemos un ligero análisis de lo que resulta novedoso en la Ley. Finalmente resumimos unas conclusiones en el apartado V.

II.-NUEVO CUADRO NORMATIVO

En el cuadro sinóptico que sigue, los textos en negrita de la columna de la izquierda y los artículos con sus epígrafes de entre los cuadros, responden textualmente al contenido de la nueva ley. Los cuadros que presentamos reproducen también el contexto legal en que quedan enmarcados los nuevos textos por mandato de la nueva ley, y en la columna izquierda reproducimos *en cursiva* el texto que queda derogado tal como estaba vigente antes.

La nueva Ley en su **Capítulo Primero** modifica artículos del **Estatuto de los Trabajadores** en los siguientes términos:

Artículo primero. *Permisos retribuidos.*

Así introduce la nueva ley la modificación del artículo 37.3 b) del E.T.:

NUEVO TEXTO del Estatuto de los Trabajadores.	TEXTO ANTERIOR del Estatuto de los Trabajadores.
Art.37.-Descanso semanal, fiestas y permisos.	
1. ...	1.-
2. ...	2.-
3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:	3.-
a) Quince días naturales en caso de matrimonio.	a) ...
b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización 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.	b) <i>Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento 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.</i>
c) ...	c) ...
d) ...	d) ...

- e) ...
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo segundo. *Reducción de la jornada por motivos familiares.*

Así introduce la nueva ley la modificación del art. 37 E.T., puntos 4, 5 y 6:

NUEVO TEXTO del Estatuto de los Trabajadores.	TEXTO ANTERIOR del Estatuto de los Trabajadores.
<p>Art.37 ...</p> <p>4.-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, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</p>	<p>...</p> <p><i>4) 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, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.</i></p>
<p>5.-Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</p>	<p><i>5) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.</i></p>
<p>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.</p>	
<p>La reducción de la jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.</p>	
<p>6.-La concreción horaria y la</p>	

determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

Artículo tercero. *Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.*

Así introduce la nueva ley la modificación del artículo 45.1 d) del E.T.:

NUEVO TEXTO del Estatuto de los Trabajadores.	TEXTO ANTERIOR del Estatuto de los Trabajadores.
SECCIÓN 3ª. Suspensión del contrato. Art. 45.-Causas y efectos de la suspensión. I. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:	
a) ...	
b) ...	
c) Incapacidad temporal de los trabajadores.	
d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.	d) <i>Maternidad de la mujer trabajadora y adopción o Acogimiento de menores de cinco años.</i>
e)	

Artículo Cuarto. *Excedencia por cuidado de familiares.*

Así introduce la nueva ley la modificación del artículo del E.T., punto 46 3:

NUEVO TEXTO del Estatuto de los Trabajadores.	TEXTO ANTERIOR del Estatuto de los Trabajadores.
Art.46.-Excedencias.	
1. ...	1. ...
2. ...	2. ...
3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como	3. <i>Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.</i>

preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, podrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. ... 5. ...

4. ... 5. ...

Artículo quinto. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

Así introduce la nueva ley la modificación del artículo 48 del E.T., punto 4:

NUEVO TEXTO
del Estatuto de los Trabajadores.

TEXTO ANTERIOR
del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 48.-Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1. ...
2. ...
3. ...
4. **En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.**

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que

1.
2.
3.
4. *En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre.*

No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Artículo sexto. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo.*

Así introduce la nueva ley un punto 5 a añadir al mismo artículo 48 del E.T.:

NUEVO TEXTO
del Estatuto de los Trabajadores.

TEXTO ANTERIOR
del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 48 ...

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo séptimo. Extinción del contrato de trabajo.

Modifica aquí la ley los preceptos 52 d); 53.4; 55.5 del E.T.:

**NUEVO TEXTO
del Estatuto de los Trabajadores.**

**TEXTO ANTERIOR
del Estatuto de los Trabajadores.**

Art.52.-Extinción del contrato por causas
objetivas.

El contrato podrá extinguirse:

- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) **...Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.**

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

- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) *Por faltas de asistencia la trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.*

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

Art.53.-Forma y efectos de la extinción por causas

Objetivas.

- 1. ...
- 2. ...
- 3. ...
- 4. **Cuando el empresario no cumplierse los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión**

- 1. ...
- 2. ...
- 3. ...
- 4. *Cuando el empresario no cumplierse los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal*

extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

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

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

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

5. ...

Art.54 ...

Art.55.-Forma y efectos del despido disciplinario.

1. ...

2. ...

3. ...

4. ...

5. Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la

declaración de oficio.

La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha..

1. ...

2. ...

3. ...

4. ...

5. *Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien, se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.*

Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

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

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

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

Hasta aquí el contenido del Capítulo I de la nueva ley, con las novedades incluidas en el Estatuto de los Trabajadores. Cerremos esta cita textual con el contenido del **Capítulo III** de la misma ley, dedicado a modificar un artículo de la norma de Prevención de Riesgos Laborales, y así quede puesto a la vista el principal cuadro de referencia de la vigente pauta legal sobre atención a la maternidad y a las responsabilidades familiares en el ámbito laboral.

Artículo décimo. Protección de la maternidad

Se modifica aquí el art.26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales:

NUEVO TEXTO
de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

TEXTO ANTERIOR
de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art.26.-Protección de la maternidad.

....

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las

grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

- 2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.**

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su

trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

- 2. Cuando las adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.*

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

- 3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica y objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.**
 - 4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.**
 - 5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.**
- 3. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.*
 - 4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.*

III.- PANORÁMICA DE LEYES AFECTADAS.

La nueva Ley, aunque se estructura en artículos (tiene 22) y capítulos (tiene del I al VIII) con epígrafes propios más disposiciones adicionales y finales, no constituye un cuerpo normativo nuevo, sino que bombardea multiplicidad de leyes en las que se integra. Esta táctica legislativa tiene todos los inconvenientes de hacer encajar (más que piezas nuevas a veces son remiendos) los preceptos y mantener actualizados los cuerpos normativos existentes; al mismo tiempo resulta ineludible retomar el marco contextual de la nueva Ley cada vez que se considera uno de esos preceptos.

Son diez las leyes o textos legales que reciben algún impacto. Aparte, como queda visto, del **Estatuto de los Trabajadores** (R.D.Legislativo 1/95 de 24 de marzo), y de la **Ley 31/1995 sobre Prevención de Riesgos Laborales**, quedan también afectadas:

* **La Ley de Procedimiento Laboral** (R.D.Legislativo 2/95 de 7 de abril), para hacer referencias a las nulidades de extinción de contrato, así como a las acciones judiciales por permiso de lactancia o reducción de jornada. Añade una variedad procesal de modalidad especial innecesaria y muy

desafortunada, que con forma de protección judicial reforzada complica abusivamente al trabajador y lo desprotege de hecho.

* **La Ley General de la Seguridad Social** (R.D.Legislativo 1/94 de 20 de junio), para establecer la cobertura de cotización y prestacional de la situación de Maternidad (incluyendo paternidad, padres-madres adoptivos/as, y acogedores) y de la situación de Riesgo durante el Embarazo, como distintas de la Incapacidad Temporal. La nueva situación de Riesgo durante el Embarazo se gestionará directamente por el INSS, según procedimiento reglamentario; será de aplicación también a los/as trabajadores/as por cuenta propia, pero queda pendiente de desarrollo reglamentario.

* **El Real Decreto Ley 11/1998 de 4 de septiembre**, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad para sustituir por causa de riesgo durante el embarazo o "maternidad"(en sentido amplio). Se cubre la cotización íntegra de esos contratos de interinidad, incluidos los de sustitución de autónomos/as o de trabajador/a de cooperativa. Esta norma de bonificación se completa con el precepto de la **Disposición Adicional Decimocuarta** del Estatuto de los Trabajadores, que regula el caso de contratos de interinidad por razón de excedencia por cuidados familiares.

* **La Ley 30/1984 de 2 de agosto, sobre Reforma de la Función Pública**, para introducir la nueva regulación de Excedencia por cuidado de familiares, y el Permiso por maternidad y paternidad.

Hay que tener en cuenta que los/as funcionarios/as tienen regulado la reducción de la jornada por motivos familiares o permiso por guarda legal en el artículo 30.1 f) (redacción de Ley 66/1997), según se desarrolla en el Real Decreto 2670/1998 de 11 de diciembre; esto a su vez aparece concretado para los/as funcionarios/as docentes en la Orden Ministerial de fecha 26-10-1999 (BOE. 28 octubre).

* **La Ley de Funcionarios Civiles del Estado** (T.A. del Decreto 315/1964 de 7 de febrero), para introducir la nueva regulación de la Licencia por Riesgo durante el Embarazo.

* **La Ley 17/99 de personal militar**, para incluir la excedencia por motivo familiar.

* Las dos **leyes sobre Seguridad Social de los funcionarios: Ley 28 y Ley 29/1975** de 27 de junio, para introducir la prestación en situación de Riesgo durante el Embarazo.

En las Disposiciones adicionales, se encomienda adaptar la **normativa de Convenios Especiales con la Seguridad Social** (Disposición Adicional Segunda), pues se entiende que queda afectada en relación a las situaciones de contrato parcial por reducción de jornada, de excedencia etc.

Asimismo, establece, para evitar dudas, la aplicabilidad íntegra de los beneficios de esta ley a los/as **trabajadores/as de cooperativas y sociedades laborales** (Disposición Adicional Primera)..

En ANEXO FINAL reproducimos el texto completo restante de esta Ley.

IV.-SÍNTESIS DE LAS NOVEDADES.

1.-EL PERMISO DE LACTANCIA. (Art.37.4 E.T.)

No hay novedad sustantiva sobre este punto en la nueva ley. Como se puede ver en el texto, sólo cambia la expresión "*la jornada normal*" por "*su jornada*"; modificación intrascendente, dado que en el punto 6 del mismo artículo 37 se recupera la expresión antecedente y propia "*jornada ordinaria*" para venir a decir lo mismo. Sin duda, son conscientes de que hay mucha anormalidad en las jornadas reales; pero en cualquier caso, la aludida reducción de jornada ha de ser efectiva, sin tener que recuperar el tiempo reducido o el tiempo de ausencia.

Para el caso de que la madre no se encuentre trabajando, sigue sin darse opción al padre a que utilice este permiso, aunque la madre se encuentre impedida por incapacidad temporal o aunque haya fallecido o el padre se encuentre solo o si la madre ha pedido excedencia; o sea, en todos los casos en que no se dé que *ambos trabajen*.

En la normativa de los/as Funcionarios/as (art.30.1.e. de la Ley 30/84) ese problema está superado, pues se da una hora de ausencia indistintamente al funcionario o a la funcionaria en absoluta paridad.

Por otra parte, no puede cuestionarse que al decir *hijo* se incluye el de filiación natural y el de adopción, pues lo contrario es inconstitucional. Y debiera entenderse también con derecho de permiso de lactancia a cualquier trabajador/a (abuelos,...) que ejerza las funciones de lactancia.

Esta Ley ha sido otra ocasión perdida, si bien esas situaciones atentatorias al principio de igualdad pueden ser impugnadas judicialmente. Asimismo, pueden y deben ser objeto del contenido de negociación de los Convenios Colectivos, tanto para establecer una cobertura sin exclusiones como para ampliar el mínimo de media hora o una hora, que no es acorde con las distancias actuales.

En el caso de lactancia de varios hijos, se viene entendiendo por la jurisprudencia un tiempo de lactancia por cada hijo.(Sentencia TSJ de Canarias/Las Palmas de 24-5-91 Aranz.S.3406).

La concreción horaria de este permiso corresponde al trabajador, como comentaremos más abajo en el apartado 3, a propósito del **procedimiento judicial especial** para el caso de disconformidad del empresario.

2.-PERMISOS DE PATERNIDAD Y DE MATERNIDAD. (Arts.37.3.b; 48.4 E.T.; arts.133bis y ss. de LGSS)

La Directiva europea 96/34 CE establece un permiso parental en los siguientes términos: “...se concede un **derecho individual** de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo durante un mínimo de **tres meses hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años** y que deberán definir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales.” Luego añade que este permiso individual de hombre o mujer trabajadores “*debe concederse, en principio, de manera **no transferible***”.

Por su parte, con claro efecto de confusión, el legislador español alumbró anticipadamente la Ley 4/1995 de 23 de marzo, denominada de permiso parental y de maternidad, pero que versa exclusivamente sobre la Excedencia por cuidado de hijos y bonificación de los contratos interinos por esa posible sustitución, tal como quedó refundido en el Estatuto de los Trabajadores de 24-3-95. Por lo que entendemos que el permiso parental de la Directiva comunitaria sigue sin ser transpuesto debidamente a la legislación española, más que en los términos que a continuación se dirá.

A) EL PERMISO RETRIBUIDO por nacimiento de hijo/a sigue siendo **de dos días** y, en caso de desplazamiento, cuatro. Esto sólo es aplicable al **padre** y, según los términos empleados, no resulta aplicable a la adopción de un hijo/a o al caso de acogimiento.

En relación a las demás circunstancias parentales que dan también derecho al mismo permiso retribuido, sólo se añade una mayor especificación al incluir las palabras **accidente y hospitalización**. Recordemos que el segundo grado parental de referencia incluye padres e hijos en el primero, y abuelos, hermanos y nietos en el segundo; los tíos son tercer grado. Se dice afinidad a la línea del cónyuge.

Es tarea de los Convenios Colectivos mejorar este permiso, sin perjuicio del permiso de baja de Maternidad/Paternidad, considerando las particulares necesidades de atenciones familiares del parto y días inmediatos, y que éste es el permiso con el que carga la empresa, siempre deudora de nuestra dedicación y sudores malpagados.

B) El permiso de BAJA DE MATERNIDAD (/paternidad), tanto adoptiva, de acogimiento o natural, mantiene la misma duración inicial de 16 semanas, con mejor previsión para el parto múltiple (dos semanas más por cada hijo desde el segundo).

Se abre posibilidad de dar **mayor parte al padre** (hasta diez semanas, salvo riesgo de la madre, **y en simultáneo**). Pero no se ha dado el paso de reconocerle derecho individual de permiso/baja diferenciado del de maternidad; sino que se ha recurrido a mantener transferible el de la madre en más cantidad, con el límite de las seis semanas de la cuarentena o de requerimientos mínimos del propio parto.

En los casos de adopción **o acogimiento** se da el mismo período total de baja, tomando una sola edad de referencia de **seis años del niño/a** (si se trata de **minusválidos o especial** basta con que sea **menor de edad**), frente a las anteriores referencias de nueve meses y cinco años, si bien sigue siendo inferior a los ocho años de la Directiva europea. El período de permiso se distribuye a opción de ambos interesados, incluso con posible uso **simultáneo o sucesivo**.

Esta situación de baja en el trabajo corre a cargo de la Seguridad Social, según ya estaba regulado antes, si se cumplen los requisitos de cotización y alta (no vale el alta asimilada del primer año de excedencia familiar), cubriendo la contingencia llamada de Maternidad (ya se trate del padre o de la madre, sean biológicos o adoptivos **o de acogimiento**); el subsidio es del 100 por 100 de la base reguladora de contingencias comunes. Se aplica tanto en el Régimen General de trabajadores/as como en el Régimen de Autónomos y demás regímenes especiales de la Seguridad Social. Hemos de llamar la atención sobre la denominación de Baja de Maternidad, pues aunque la palabra no lo exprese incluye esa Baja la correspondiente situación de padre y madre, adoptivos, naturales o de acogimiento.

El empresario debe mantener la cotización durante la Baja de Maternidad (razón de más por la que no se debe aceptar ni proponer iniciar excedencia por motivo familiar en tanto subsista la baja de maternidad). Pero si contrata a un interino/a desempleado/a como sustituto/a, se le bonifican íntegramente las cuotas de la Seguridad Social por el interino/a. Quienes siguen quedando malparados son los contratados/as temporales o los fijos/as recién contratados/as que no cuenten con un período de carencia de 180 días cotizados en los últimos cinco años.

Por lo demás, se recoge una nueva posibilidad de usar de este permiso/baja a **jornada parcial**; pero resulta inaplicable por ahora, hasta que se dicte el correspondiente reglamento, para el que no se ha puesto plazo.

En similitud con la situación de baja de Maternidad se encuentra la nueva contingencia de **Baja de Riesgo durante el Embarazo**, que más abajo comentaremos en el apartado 6. Se diferencian así ambas contingencias de la genérica Incapacidad Temporal (I.T.), que se da en enfermedad o accidente con necesidad de asistencia sanitaria. Asimismo, la cuantía de los subsidios cuentan con porcentaje propio en cada situación: 100 por 100 en Maternidad desde el primer día; 75 por 100 en Riesgo durante el Embarazo desde el primer día.

3.-REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR MOTIVO FAMILIAR. (Art.37.5 y 6)

Se extiende esta posibilidad, que corre a cargo del propio trabajador/a, **a otros motivos familiares** que el de la guarda legal de un menor o minusválido/a.

Resulta curioso que siendo a cargo del trabajador/a, se mantenga tanto en el texto anterior como en el actual la frase *“que no desempeñe una actividad retribuida”*. Esto, en la mala estructura gramatical utilizada, debe entenderse que se refiere al familiar causante, si bien no se comprende por qué se establece así; será para que el perjuicio retributivo de la reducción de jornada resulte más intenso y heroico.

En este caso sí está configurado el derecho de reducción de jornada como individual, aunque puede ponerse límites al ejercicio simultáneo por ambos cónyuges u otro trabajador/a con idéntico derecho de cuidado a una misma persona. En cambio, en caso motivado por hijo menor de nueve meses, es compatible este permiso de reducción de jornada con el permiso de lactancia. El compatibilizar ambos supuestos, bien por un mismo progenitor/a bien por uno/a de ambos padres que trabajen, no presenta ningún inconveniente de hecho.

La situación contractual en que se sitúa el trabajador/a a nuestro entender es la de novación temporal de su contrato a tiempo completo en contrato a tiempo parcial. Por tanto, sin olvidar las especialidades de la presente situación, se tendrá en cuenta en lo aplicable (mantener los mismos derechos, cotización...) la regulación contenida en el artículo 12 del E.T. y la regulación de Seguridad Social contenida en la Disposición Adicional Séptima de la LGSS y en el R.D. 144/99 de 29 de enero.

La concreción horaria y la determinación del período, tanto aquí como en el permiso de lactancia, **corresponde al trabajador/a**, sin perjuicio de que tanto trabajador/a como empresario/a están obligados por el principio de buena fe. Estamos, pues, ante **una facultad del trabajador/a**.

Así lo ha venido entendiendo también hasta ahora claramente la doctrina judicial, sin que la jurisprudencia haya aceptado desplazar tal facultad de elección al empresario en base a sus intereses.

La novedad regresiva del nuevo texto está en que, aunque mantiene tal facultad en el trabajador/a, crea nada menos que un **procedimiento judicial especial** dedicado a dirimir la discrepancia del empresario/a.

Así lo hace en un **artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral**. Es un abuso de la técnica procesal crear especialidades innecesarias, como, a nuestro entender, se hace en el presente caso. Y resulta deplorable el supuesto favor que se le hace al trabajador/a, que ante situaciones familiares objetivamente comprobables, se le diga que si el empresario/a está disconforme tiene 20 días para presentar demanda judicial.

Lógicamente, debería ser el empresario/a quien se viese obligado/a a formular demanda, dado que la facultad es del trabajador/a. Y, de todas formas, ante momentos como éstos en que las circunstancias familiares gravosas llevan al trabajador a usar de un derecho que le supone una carga y gravamen, lo que no necesita es la gravosidad añadida por imperio legal de acudir al SMAC, empleando un tiempo que necesita para sí y su obligación familiar, y luego seguir al Juzgado, para entretenerse durante no menos de un mes en líos judiciales.

A pesar de esta lastimosa complicación legal, el trabajador/a debe hacer uso de la facultad de elección que le da la ley. En tal sentido, habrá de comunicar debidamente al empresario/a las horas y los períodos de lactancia o reducción de jornada que va a usar, dejando constancia, en su caso, de ello, con indicación también de la fecha de efectos.

Si hay tiempo para actuar con antelación suficiente, y el empresario/a ha manifestado al interesado/a su disconformidad con lo comunicado, se ha de acudir a la vía judicial especial para contar con sentencia antes de la fecha de efectos. Pero si no hay tiempo para proceder así, a nuestro entender se hará efectivo el permiso o reducción de jornada en la fecha y con el horario que se haya señalado, aunque no esté conforme el empresario/a. Si éste/a comunica su disconformidad, se acudirá, sin tener por qué dejar o interrumpir, según nuestro parecer, el permiso o la reducción de jornada, a la vía judicial legislada. En su día se estará a lo que se decida judicialmente.

No cabrá incurrir en daños y perjuicios del empresario ni en motivo de sanción, si se ha actuado de buena fe, pues el ejercicio de estos derechos responden a realidades familiares objetivas que están por encima de la facultad de dirección y organización del empresario. En todo caso, conviene actuar con las mayores garantías y precauciones, pues a fin de cuentas la decisión final queda en manos de un tercero, que es el juez, que siempre puede valorar o dar relevancia a aspectos que se nos escapen. Si en este actuar prudente el trabajador/a ha retrasado el uso del permiso, puede reclamar daños y perjuicios. Pero esto no remedia el efecto del abuso empresarial; aquí radica en parte lo absurdo y contradictorio de este procedimiento nuevo contra una facultad del trabajador/a; para su mayor afrenta, ha de promoverlo él/ella mismo/a.

4.-EXCEDENCIA POR MOTIVO FAMILIAR. (Art.46.3 E.T.)

En el caso motivado por hijo (natural, adoptivo o **de acogimiento**) se admite excedencia de hasta tres años, en el caso **motivado por otros familiares**, que prevé el nuevo texto legal, puede ser de hasta un año, **o una duración mayor establecida por negociación colectiva**. No conviene iniciar la excedencia en tanto se tenga pendiente baja personal por maternidad.

En esta excedencia se tiene derecho a reserva de propio puesto de trabajo en el primer año, y de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente en el resto.

En sustitución del excedente, el/la empresario/a puede contratar a un interino/a, contando con bonificación de las cuotas de Seguridad Social (Disposición Adicional Decimocuarta del E.T.). Si existe sustituto/a interino/a, tendrá el excedente una referencia válida del puesto de trabajo que se le reserva en el período posterior del primer año de excedencia; pues el interinaje se sustenta precisamente en esa reserva de puesto de trabajo.

Esta excedencia corre a cargo del propio trabajador, sin perjuicio de los derechos que conserva, como el de antigüedad a determinados efectos, o el derecho a formación.

En materia de Seguridad Social cabe suscribir **un convenio especial** con la Seguridad Social, que grava más la economía del trabajador/a. A tal efecto la ley prevé que en un año **se adaptará esa normativa de Seguridad Social**.

No obstante, hay que recordar que el artículo 180 de la LGSS tiene establecido que el primer año de excedencia por cuidado de cada hijo se considera de cotización efectiva. Esto significa que en la vida laboral de cotización del excedente se sumará un año, lo cual tiene efecto en los períodos de carencia para las prestaciones de Seguridad Social así como en el requisito de encontrarse en situación de alta.

En relación a una posterior situación legal de desempleo, todo el período de la excedencia se considera asimilado al alta, de forma que para el cómputo del período de ocupación cotizada a tener en cuenta (en los seis años anteriores) para la prestación por desempleo, el tiempo de la excedencia se salta.

5.-DESPIDO NULO. (Arts.52.d; 53.4; 55.5 E.T., y Arts.108.2; 122.2 L.P.L.)

No cabe despido por causas objetivas de faltas de asistencia justificadas: El empresario **no puede** computar las faltas de asistencia motivadas por todas las situaciones que recoge esta ley tanto de bajas como de permisos, a efectos de producir un despido con causa objetiva en las faltas de asistencia aun justificadas.

No cabe tampoco el despido disciplinario: El empresario no puede despedir ni hacer efectivo el despido en esas situaciones referidas de bajas y permisos de la presente ley, ni con motivo relacionado con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados, tanto use del despido por causa objetiva como del despido disciplinario. Si así lo hace, el despido será nulo. En las redacciones de los textos se incurre en redacciones inapropiadas cuando en los preceptos de despido disciplinario se habla de *plazo de preaviso* del despido.

Por tanto, si el empresario despide en tales casos, **el despido** judicialmente **sólo puede ser declarado procedente o nulo**. Es procedente si el motivo es totalmente ajeno a las situaciones referidas, o sea, que se dé una causa objetiva con todas las exigencias o un incumplimiento grave y notable indudable. Declarar el despido nulo significa que sólo cabe la readmisión en el propio puesto de trabajo con las debidas condiciones, y abonando los salarios de tramitación, sin perjuicio en casos extraordinarios de poder considerar daños y perjuicios. **No cabe, pues, el despido declarado improcedente**, según el cual el empresario podría pagar y a otra cosa.

Este panorama que ahora afirma la ley ya lo tenía así definido la jurisprudencia prácticamente, pues están en juego derechos fundamentales que son de aplicación directa y propia: derecho a no ser discriminados, derecho a la vida en toda su complejidad, derecho a la tutela judicial efectiva, derecho al honor e intimidad y dignidad, etc..

De la jurisprudencia y de las Sentencias del Tribunal Constitucional hay que seguir tirando para situaciones particulares que no prevé la presente ley, como son la de no renovación de contrato a contratada temporal por razón de embarazo, negativa a contratar a mujer embarazada, resolución de contrato a embarazada en período de prueba, etc (Sentencias del T.Constitucional 166/1988; 173/1994; 136/1996...).

6.-PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA DESDE EL EMBARAZO. (Art.26 de Ley 31/95, y Arts. 134 y 135 de la LGSS).

Lo novedoso de esta ley viene dado por el establecimiento de la situación de **baja por Riesgo durante el Embarazo**. Esta contingencia cubre la circunstancia en que la embarazada no puede seguir en puesto de trabajo adecuado a su estado sin riesgo.

Tal situación queda cubierta por la Seguridad Social, según ya queda dicho arriba por relación a la otra situación específica que es la de Maternidad. Es de aplicación también a los regímenes especiales de la Seguridad Social, si bien queda pendiente de desarrollo reglamentario el efecto sobre las trabajadoras por cuenta propia (Autónomos, Agraria, Mar).

Por lo demás, esta baja de Riesgo durante el Embarazo da también derecho a bonificación de cuotas al empresario para que contrate interinos desempleados en sustitución. A cargo del empresario queda el mantener la cotización de la embarazada en baja.

Es interesante leer con calma el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no por la novedad, sino por lo inaplicada que sigue estando: evaluación del puesto de trabajo, adaptación del puesto al estado de gravidez (modificar horario,...), cambiar de puesto de trabajo, **permiso prenatal (para exámenes prenatales, preparación al parto)**... Tienen aquí un buen campo de actuación los Comités de Seguridad y Salud Laboral, así como las propias Secciones Sindicales.

V.- CONCLUSIONES.

Es tarea de cada cual sacar las conclusiones de lo que tiene a la vista. Una ley es un instrumento normativo, producido por instituciones de una sociedad, y que en todo caso viene a responder a los intereses de los grupos o poderes que dominan de hecho esa sociedad. Por tanto, nada tiene de extraño que una ley tenga un efecto de un más perfecto y refinado sometimiento, *legal*, de quienes ya están sometidos, o que si tiene aspectos de reconocimiento de derechos deje subterfugios que permitan a los poderes aguar esos derechos.

Apuntado el capítulo de filosofía del derecho, pasamos a recapitular unas notas sueltas que saltan a la vista en la exposición realizada:

- Afirmamos que la presente ley constituye una **nueva oportunidad perdida**: las formas de la familia actual (sin referirnos a otras formas convivenciales) plantean necesidades perentorias de las personas, pero el mundo del trabajo sigue sin respetar debidamente esas necesidades, y la ley apenas le llama la atención al respecto. El asumir responsabilidades igualitariamente entre hombres y mujeres, se sigue haciendo imposible, pues la propia ley no reconoce en igualdad derechos y deberes de ambos. No se favorece así la plena integración laboral de la mujer, a lo que se añaden los inconvenientes de aceptar en la práctica las peculiaridades biológicas de la mujer en el proceso de ser madre.
- La ley se propone colocar en primer término la **vida familiar**, pero la obsesión constante que manifiesta es la vida de la empresa por encima de las personas, o el poder de dirección del empresario/a por encima de todo derecho o facultad del trabajador/a. Desprende cierta nostalgia de no poder establecer que el/la empresario/a disponga cuándo y cómo deben nacer o morir los allegados del trabajador/a. Se cubren los gastos de bajas y contrataciones de sustitución; se carga al trabajador con las reducciones de jornadas y excedencias; y se le permite poner trabas en las ausencias obligadas, objetivamente comprobables, del trabajador/a.
- Consideramos una grave laguna que el padre siga sin contar con un derecho propio individual, que no sea transferible, en concepto de paternidad tanto en la situación de padre natural, como adoptivo o de acogimiento. No basta con dos días de permiso por nacimiento de hijo. No basta con que la madre le transfiera de su permiso. El compromiso de hacer campaña para que el padre se conciencie de tomar parte en los cometidos familiares, está en flagrante contradicción con la laguna que aquí denunciamos. La misma contradicción se evidencia también en los casos en que el padre no cuenta con el permiso de lactancia, aun teniendo que asumir tal tarea.

- La ley se propone superar las situaciones discriminatorias con respecto a la afiliación por adopción y a los casos de acogimiento. No obstante, mantiene expresiones como en el caso del permiso de lactancia en que no se hace la alusión expresa, siendo obligado entenderla; o en el caso de permiso del padre por dos días, en que sólo se alude al nacimiento de hijo.
- Tanto en el caso de reducción de jornada como de excedencia por causa familiar, se exige que el sujeto causante **“no desempeñe actividad retribuida”**. Ambas situaciones son sin retribución, o sea, corren a cargo del trabajador/a. Por tanto, tal requisito es irracional por marginar las razones familiares y convivenciales, al tiempo que impone razones teóricas de empresa.
- **La nueva modalidad especial del procedimiento laboral** es la joya de la corona del despropósito: *La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada **corresponderá al trabajador**. Ahora bien, el trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su disconformidad, para presentar demanda. Sin más comentarios.*
- La Seguridad Social, con base en la cotización de contingencias comunes, cubrirá con **subsidio** la situación **de Maternidad**/paternidad y la situación **de Riesgo durante el Embarazo**, desde el primer día de la baja. Se requiere cotización de 180 días en los últimos cinco años.
- En la Disposición Adicional Segunda se manda adaptar en el plazo de un año la normativa sobre **Convenio Especial con la Seguridad Social**. Esto puede afectar a quienes se encuentren en reducción de jornada o en excedencia y quieran mantener los períodos y bases de cotización a su cuenta, según los derechos de pensiones que tenga en expectativa.
- La aplicación de la ley en la práctica diaria va a contar con todo el obstruccionismo habitual que despliega gran parte de la patronal en cada empresa. El/la trabajador/a no debe ceder a chantajes, y debe protegerse con el apoyo de su sección sindical en los requerimientos y comunicaciones al empresario y en las posibles denuncias. El Sindicato tiene aquí un buen campo de actuación permanente; ese campo se amplía si nos referimos en particular a contrataciones en precario. Podemos decir que se van a dar grupos excluidos de esta ley por las circunstancias de su trabajo: los contratados de ETTs, los temporales (eventuales, en formación, en prácticas,...), los parados sin prestación, etc.
- **Los Convenios Colectivos** han venido recogiendo diversos puntos del tema en cuestión. Siguen vigentes sus preceptos en lo que mejoren las presentes disposiciones legales. Y queda abierto el campo para establecer nuevos avances. La ley sólo menciona el caso de mejorar la excedencia por otros motivos familiares; pero en Convenio Colectivo cabe todo lo que es disponible de las partes negociadoras. La negociación colectiva es el procedimiento más inmediato de hacer quebrar la línea irracional e intransigente de la empresa en este tema, obligándole a valorar no sólo los márgenes de beneficios económicos sino también de las personas en que se sustenta.
- Toda ley es susceptible de **desarrollo reglamentario**. Es decir, que el correspondiente poder ejecutivo o gobierno debe concretar en cada circunstancia la aplicación de la ley. Esto se hace mediante disposiciones gubernamentales en forma de Real Decreto o de Orden Ministerial. La propia ley prevé desarrollo reglamentario de algún punto. Así, esta ley, que entró en vigor el 7 de noviembre, tiene detalles que no están vigentes hasta que diga el gobierno cómo:
 - La nueva contingencia de Riesgo durante el Embarazo se gestionará según establezca el reglamento.
 - Los trabajadores por cuenta propia de los diversos regímenes especiales de la Seguridad Social tendrán la cobertura de subsidio por Riesgo durante el Embarazo, cuando lo establezca el reglamento. No se ha puesto fecha.
 - El permiso de maternidad/paternidad se podrá usar a jornada parcial, cuando se establezca por reglamento. No se ha puesto fecha.

VI.-ANEXOS FINALES.

LEY 39/1999, DE 5 DE NOVIEMBRE, PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

JUAN CARLOS I
REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren,
Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1. el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

En este sentido, en la IV Conferencia mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en septiembre de 1995, se consideró como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres y en la Declaración aprobada por los 189 Estados allí reunidos, se reafirmó este compromiso.

Por su parte, en el ámbito comunitario, la maternidad y la paternidad, en su más amplio sentido, se han recogido en las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio. La primera de ellas contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. La segunda, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES, prevé el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Mediante la presente Ley se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas.

La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

El primer capítulo introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. Estas modificaciones mejoran el contenido de la normativa comunitaria y ajustan los permisos a la realidad social.

Así, se hacen concordar los permisos o ausencias retribuidas con la Directiva 96/34/CE, previendo la ausencia del trabajador en los supuestos de accidente y de hospitalización, al mismo tiempo que se flexibiliza el derecho al permiso de lactancia.

Igualmente se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas, en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población.

Como novedad importante, cabe destacar que la Ley facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre y se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple.

Asimismo, se introducen importantes modificaciones en la regulación de los permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo. Frente a la legislación actual en la que la duración del permiso depende de la edad del menor, concediéndose distintos períodos de tiempo, según el niño o niña sea menor de nueve meses o de cinco años, la Ley no hace distinción en la edad de los menores que generan este derecho, siempre que se trate de menores de seis años.

Por último, se establece la aplicación de la reducción de la jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, configurándose este derecho como individual de los trabajadores.

El último artículo del capítulo 1 prevé las modificaciones que han de realizarse en el Estatuto de los Trabajadores relativas a la extinción del contrato de trabajo. Para ello, se declara expresamente nula la decisión extintiva o el despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación.

Como novedad se amplían los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral. Entre ellos se incluyen el riesgo durante el embarazo, las enfermedades causadas por el mismo, el parto y la lactancia.

El capítulo II introduce modificaciones al Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, para garantizar el ejercicio libre de estos derechos y su resolución en caso de discrepancia mediante procedimiento urgente y de tramitación preferente.

El capítulo III modifica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y cubre una laguna actualmente existente, previendo que en los supuestos de maternidad en los que, por motivos de salud de la madre o del feto, se hace necesario un cambio de puesto de trabajo o función y este cambio no sea posible, se declare a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo con protección de la Seguridad Social.

El capítulo IV introduce modificaciones en el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La novedad más importante reside en la creación de una nueva prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social, la de riesgo durante el embarazo, con la finalidad de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada.

Con la finalidad de que no recaigan sobre los empresarios los costes sociales de estos permisos, lo que podría acarrear consecuencias negativas en el acceso al empleo, especialmente de la población femenina, y como medida de fomento del empleo, el capítulo V prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que se contrate interinamente a desempleados para sustituir al trabajador o trabajadora durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

Los capítulos VI, VII y VIII introducen las correspondientes modificaciones en las leyes reguladoras de la Función Pública, con el objeto de adaptar el contenido de la Ley a los colectivos comprendidos en su ámbito de aplicación.

CAPÍTULO I

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

Artículo primero. *Permisos retribuidos.*

La letra b) del apartado 3 del artículo 37 queda redactada de la siguiente forma:

«b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización 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.»

Artículo segundo. *Reducción de la jornada por motivos familiares.*

1. El apartado 4 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma:

«4. 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, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.»

2. El apartado 5 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma:

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado 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.

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

3. Se añade un nuevo apartado al artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores:

6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

Artículo tercero. *Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.*

El apartado 1.d) del artículo 45 queda redactado de la siguiente forma:

«d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento. preadoptivo o permanente, de menores de seis años.»

Artículo cuarto. *Excedencia por cuidado de familiares.*

El apartado 3 del artículo 46 queda redactado de la siguiente forma:

«3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen

este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

Artículo quinto. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo.*

El apartado 4 del artículo 48 queda modificado de la siguiente manera:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder

de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

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

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.»

Artículo sexto. *Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo.*

Se introduce un nuevo apartado 5 en el artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos:

«5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.»

Artículo séptimo. *Extinción del contrato de trabajo.*

Uno. La letra d) del artículo 52 queda modificada de la siguiente manera:

«d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 por 100 de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 por 100 en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 por 100 en los mismos períodos de tiempo.

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

Dos. El apartado 4 del artículo 53 queda modificado de la siguiente manera:

«4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubieran producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. La decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La

posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

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

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

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

Tres. El apartado 5 del artículo 55 queda redactado en la siguiente forma:

«5. Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

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

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

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

CAPÍTULO II

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

Artículo octavo. Extinción del contrato de trabajo.

Uno. El apartado 2 del artículo 108 queda redactado de la siguiente forma:

«2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la

Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

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

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

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

Dos. El apartado 2 del artículo 122 queda redactado de la siguiente forma:

«2. La decisión extintiva será nula cuando:

a) No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa.

b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requisito no viniera legalmente exigido.

c) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

d) Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

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

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

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

procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Artículo noveno. *Modalidad procesal en materia de permisos de lactancia y reducciones de jornada por motivos familiares.*

1. Se modifica la rúbrica del capítulo V del Título II del Libro II, que queda denominado:

«Vacaciones, materia electoral, clasificaciones profesionales, movilidad geográfica, modificaciones substanciales de condiciones de trabajo, permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares.»

2. Se incluye una nueva sección en el capítulo V del Título II del Libro 11. del siguiente tenor literal:

«SECCIÓN 5ª PERMISOS POR LACTANCIA Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

Artículo 138 bis.

El procedimiento para la concreción horaria y la determinación del período de disfrute en los permisos por lactancia y por reducción de jornada por motivos familiares se regirán por las siguientes reglas:

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

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

3. El primer párrafo del apartado 1 del artículo 189 queda redactado en la forma siguiente:

«1. Las Sentencias que dicten los Juzgados de lo Social en los procesos que ante ellos se tramiten, cualquiera que sea la naturaleza del asunto, salvo las que recaigan en los procesos relativos a la fecha de disfrute de las vacaciones, concreción horaria y determinación del período de disfrute en permisos por lactancia y reducción de la jornada por motivos familiares, en los de materia electoral, en los de clasificación profesional, en los de impugnación de sanción por falta que no sea muy grave, así como por falta muy grave no confirmada judicialmente, y las dictadas en reclamaciones cuya cuantía litigiosa no exceda de 300.000 pesetas (1.803 euros). Procederá en todo caso la suplicación.»

CAPÍTULO III

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

Artículo décimo. *Protección de la maternidad.*

El artículo 26 queda redactado de la siguiente forma:

«1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá Comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración

de la exposición de las trabajadoras en Situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los Supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 .d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

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

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.»

CAPÍTULO IV

Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1 994, de 20 de junio

Artículo undécimo. *Acción protectora del sistema de la Seguridad Social*

Se modifica el primer párrafo del artículo 38.1.c) de la Ley General de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

«c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; riesgo durante el embarazo; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.»

Artículo duodécimo. *Duración de la obligación de cotizar.*

Se modifica el apartado 4 del artículo 106 de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. La obligación de cotizar continuará en las situaciones de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de riesgo durante el embarazo y en la de maternidad, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente.»

Artículo decimotercero. *Situaciones protegidas.*

Se modifica el artículo 133 bis de la Ley General de la Seguridad Social, que queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 133 bis. *Situaciones protegidas.*

A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el número 4 del artículo 48 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el número 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.»

Artículo decimocuarto. *Prestación económica de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo.*

Se incluye, en el Título 11 de la Ley General de la Seguridad Social, un nuevo capítulo IV ter, con la siguiente redacción:

«CAPÍTULO IV TER

Riesgo durante el embarazo

Artículo 134. *Situación protegida.*

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los

supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 3 1/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 135. *Prestación económica.*

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, sin más particularidades que las previstas en los siguientes apartados.

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

3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 75 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

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

Artículo decimoquinto. *Adaptaciones en la Ley General de la Seguridad Social*

Se introducen las siguientes adaptaciones en el capítulo V «Invalidez» del Título II de la Ley General de la Seguridad Social:

a) El actual artículo 134 pasa a quedar numerado como artículo 136 formando el contenido de la sección.1.a del capítulo V del Título II de la Ley General de la Seguridad Social.

b) Las secciones 3ª, 4ª y 5ª pasan a numerarse, respectivamente, secciones 2ª, 3.ª y 4ª con idéntico contenido.

Artículo decimosexto. *Normas de desarrollo y aplicación a Regímenes Especiales.*

Se modifica el apartado 3 de la disposición adicional octava de la Ley General de la Seguridad Social, en los siguientes términos:

«3. Lo previsto en los artículos 134, 135 y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los Regímenes Especiales. Asimismo resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial del Mar, Régimen Especial Agrario y Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

CAPÍTULO V

Modificaciones que se introducen en la disposición adicional decimocuarta del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con las personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento

Artículo decimoséptimo. *Modificación del encabezamiento de la disposición adicional decimocuarta del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.*

El encabezamiento de la disposición adicional decimocuarta queda redactado en los siguientes términos:

«Decimocuarta. *Sustitución de trabajadores excedentes por cuidado de familiares.*»

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

Se modifica el artículo 1 del Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, que quedará redactado de la siguiente forma:

«Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones

a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

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

Artículo decimonoveno. *Excedencia por cuidado de familiares.*

El apartado 4 del artículo 29 queda redactado de la forma siguiente:

«4. Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos. Durante el primer año, los funcionarios tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este período, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.»

Artículo vigésimo. *Permiso por maternidad y paternidad.*

El apartado 3 del artículo 30 queda redactado de la forma siguiente:

«3. En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

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

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.»

CAPÍTULO VII

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

Artículo vigésimo primero. *Licencia por riesgo durante el embarazo.*

Se introduce un nuevo número 3 en el artículo 69 con la siguiente redacción:

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

CAPÍTULO VIII

Modificaciones que se introducen en la Ley 28/1 975, de 27 de junio, sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, y en la Ley 29/1975, de 27 de junio, de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado

Artículo vigésimo segundo. *Situación de riesgo durante el embarazo en el mutualismo administrativo.*

Se introduce un nuevo párrafo, después del tercero actual, en el artículo 21 de la Ley 28/1975 y en el artículo 20 de la Ley 29/1975, con la siguiente redacción:

«Tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal la situación de la

mujer funcionaria que haya obtenido licencia por riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el artículo 69, apartado 3, de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.»

Disposición adicional primera.

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

Disposición adicional segunda.

La legislación de la Seguridad Social en materia de convenios especiales se adaptará a las modificaciones previstas en la presente Ley, en el plazo de un año contado a partir de su entrada en vigor.

Disposición adicional tercera.

Se modifica la redacción del apartado 1 e) del artículo 141 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, que quedará de la siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos, por naturaleza o adopción o acogimiento permanente o preadoptivo. En este supuesto, tendrán derecho a un período de excedencia voluntaria no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que vinieran disfrutando.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o de enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Estos derechos no podrán ser ejercidos por dos personas por el mismo sujeto causante.»

Disposición adicional cuarta.

El Gobierno, en el marco de sus competencias, y de acuerdo con los agentes sociales, impulsará campañas de sensibilización pública al objeto de conseguir que los hombres asuman una parte igual de las responsabilidades familiares, y de manera especial se acojan, en mayor medida, a las nuevas posibilidades que esta Ley ofrece para compartir el permiso parental.

Disposición adicional quinta.

A los efectos de lo establecido en esta Ley, se considerarán jurídicamente equiparables a la adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y acogimiento

preadoptivo o permanente, cualquiera que sea su denominación.

Disposición derogatoria única. *Alcance de la derogación normativa.*

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

Disposición final primera. *Facultades de aplicación y desarrollo.*

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

Disposición final segunda. *Entrada en vigor*

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

Por tanto.

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 5 de noviembre de 1999.

JUAN CARLOS R.

DIRECTIVA 92/85/CEE DEL CONSEJO

DIRECTIVA 92/85/CEE DEL CONSEJO

de 19 de octubre de 1992

relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)

EL CONSEJO DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea y, en particular, su artículo 118 A, Vista la propuesta de la Comisión (1), elaborada previa consulta al Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo,

En cooperación con el Parlamento Europeo (2),

Visto el dictamen del Comité Económico y Social (3),

Considerando que el artículo 118 A del Tratado obliga al Consejo a establecer mediante directivas, las disposiciones mínimas para promover la mejora, en particular, del medio de trabajo, con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores;

Considerando que la presente Directiva no puede justificar la posible reducción de los niveles de protección ya alcanzados en cada Estado miembro, los Estados miembros procurarán, en virtud del Tratado, promover la mejora de las condiciones existentes en este ámbito y se fijarán como objetivo su armonización en el progreso;

Considerando que, según el artículo 118 A del Tratado, las directivas evitarán poner trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas;

Considerando que, en virtud de la Decisión 74/325/CEE del Consejo (4), cuya última modificación la constituye el Acta de adhesión de 1985, la Comisión consultará al Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo con vistas a la elaboración de propuestas en este ámbito;

Considerando que la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores adoptada en el Consejo Europeo de Estrasburgo, el 9 de diciembre de 1989, por los jefes de Estado y de Gobierno de once Estados miembros, dispone, en particular en su punto 19:

«Todo trabajador debe disfrutar en su medio de trabajo de condiciones satisfactorias de protección de su salud y de su seguridad. Deben adoptarse medidas adecuadas para proseguir la armonización en el progreso de las condiciones existentes en este campo»;

Considerando que la Comisión, en su programa de acción para la aplicación de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, se ha fijado, entre otros objetivos, la adopción por el Consejo de una directiva sobre protección en el trabajo de la mujer embarazada;

Considerando que la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (5), dispone en su artículo 15 que los grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles deberán estar protegidos contra los peligros que les afecten de manera específica;

Considerando que la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, debe considerarse por muchos motivos, un grupo expuesto a riesgos especialmente sensibles y que se deben tomar medidas relativas a su salud y seguridad;

Considerando que la protección de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, no debe desfavorecer a las mujeres en el mercado de trabajo y no debe atentar contra las directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres;

Considerando que determinadas actividades pueden presentar un riesgo específico de exposición de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo peligrosos y que, por lo tanto, dichos riesgos deben ser evaluados y el resultado de esta evaluación comunicado a los trabajadores y/o a sus representantes;

Considerando, por otra parte, que para el caso en que el resultado de dicha evaluación revele un riesgo para la seguridad o la salud de la trabajadora, debe establecerse un dispositivo encaminado a la protección de la trabajadora;

Considerando que la trabajadora embarazada y en período de lactancia no debe realizar actividades cuya evaluación ha revelado un riesgo de exposición a determinados agentes o condiciones de trabajo particularmente peligrosos que pone en peligro la seguridad o la salud;

Considerando que es conveniente adoptar disposiciones para que la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia no esté obligada a realizar un trabajo nocturno cuando ello sea necesario desde el punto de vista de su seguridad o salud;

Considerando que la vulnerabilidad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia hace necesario un derecho a un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, y obligatorio un permiso de maternidad de como mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto;

Considerando que el riesgo de ser despedida por motivos relacionados con su estado puede tener consecuencias perjudiciales sobre la salud física y psíquica de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y que es conveniente establecer una prohibición de despido;

Considerando que las medidas de organización del trabajo tendentes a la protección de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, no tendrían efecto útil si no estuvieran acompañadas del mantenimiento de los derechos relacionados con el contrato de trabajo, incluido el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada;

Considerando, por otra parte, que las disposiciones relativas al permiso de maternidad no tendrían asimismo efecto útil si no estuvieran acompañadas del mantenimiento de los derechos relacionados con el contrato de trabajo y del mantenimiento de una remuneración y/o del beneficio de una prestación adecuada;

Considerando que la noción de prestación adecuada en caso de permiso por maternidad debe contemplarse como un elemento técnico de referencia con vistas a fijar el nivel de protección mínimo y no debería en caso alguno ser interpretada como que comporta una analogía del embarazo a la enfermedad,

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

SECCIÓN I

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Artículo 1 Objeto

1. El objeto de la presente Directiva, que es la décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE, es la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

2. Las disposiciones de la Directiva 89/391/CEE, exceptuando el apartado 2 de su artículo 2, son de plena aplicación a la totalidad del ámbito a que se refiere el apartado 1, sin perjuicio de disposiciones más rigurosas y/o específicas estipuladas en la presente Directiva.
3. La presente Directiva no puede tener por efecto la regresión del nivel de protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia en relación con la situación existente en cada Estado miembro en la fecha de su adopción.

Artículo 2 Definiciones

A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

- a) *trabajadora embarazada*: cualquier trabajadora embarazada que comunique su estado al empresario, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales;
- b) *trabajadora que ha dado a luz*: cualquier trabajador que haya dado a luz en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales;
- c) *trabajadora en período de lactancia*: cualquier trabajadora en período de lactancia en el sentido de las legislaciones y/o prácticas nacionales, que comunique su estado al empresario, con arreglo a dichas legislaciones y/o prácticas nacionales.

SECCIÓN II

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 3 Líneas directrices

1. La Comisión, en concertación con los Estados miembros y asistida por el Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo, establecerá las directrices para la evaluación de los agentes químicos, físicos y biológicos, así como los procedimientos industriales considerados como peligrosos para la salud o la seguridad de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2.

Las directrices mencionadas en el párrafo primero deberán referirse asimismo a los movimientos y posturas, la fatiga mental y física y las demás cargas físicas y mentales relacionadas con la actividad de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2.

2. Las directrices mencionadas en el apartado 1 tendrán el objetivo de servir de guía para la evaluación a que se refiere el apartado 1 del artículo 4. Con este fin, los Estados miembros comunicarán dichas directrices a todos los empresarios y trabajadoras y/o a sus representantes del Estado miembro correspondiente.

Artículo 4 Evaluación e información

1. Para cualquier actividad que pueda presentar un riesgo específico de exposición a alguno de los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo cuya lista no exhaustiva figura en el Anexo I, el empresario, directamente o por medio de los servicios de protección y prevención mencionados en el artículo 7 de la Directiva 89/391/CEE,

deberá determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición en las empresas o el establecimiento de que se trate, de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, para poder:

- apreciar cualquier riesgo para la seguridad o la salud, así como cualquier repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2;
- determinar las medidas que deberán adoptarse.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10 de la Directiva 89/391/CEE, en la empresa o establecimiento de que se trate, se comunicará a todas las trabajadoras a que se refiere el artículo 2, y a las trabajadoras que puedan encontrarse en una de las situaciones citadas en el artículo 2, y/o a sus representantes, los resultados de la evaluación contemplada en el apartado 1 y todas las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo.

Artículo 5

Consecuencias de los resultados de la evaluación

1. Sin perjuicio del artículo 6 de la Directiva 89/391/CEE, si los resultados de la evaluación mencionada en el apartado 1 del artículo 4 revelan un riesgo para la seguridad o la salud, así como alguna repercusión en el embarazo o la lactancia de una trabajadora a que se refiere el artículo 2, el empresario tomará las medidas necesarias para evitar, mediante una adaptación provisional de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, que esta trabajadora se vea expuesta a dicho riesgo.

2. Si la adaptación de las condiciones de trabajo y/o del tiempo de trabajo no resulta técnica y/u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, el empresario tomará las medidas necesarias para garantizar un cambio de puesto de trabajo a la trabajadora afectada.

3. Si dicho cambio de puesto no resulta técnica y/u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados, la trabajadora afectada estará dispensada de trabajo, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales, durante todo el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud.

4. En caso de que una trabajadora estuviera desempeñando una actividad prohibida según el artículo 6 y quedara embarazada o empezara el período de lactancia e informara de ello al empresario, se aplicarán las disposiciones del presente artículo mutatis mutandis.

Artículo 6

Prohibiciones de exposición

Además de las disposiciones generales relativas a la protección de los trabajadores y, en particular, las relativas a los valores límite de exposición profesional:

- 1) la trabajadora embarazada a que se refiere la letra a) del artículo 2 no podrá verse obligada, en ningún caso, a realizar actividades que de acuerdo con la evaluación supongan el riesgo de una exposición a los agentes y condiciones de trabajo enumerados en el Anexo II, sección A, que ponga en peligro la seguridad o la salud;
- 2) la trabajadora en período de lactancia a que se refiere la letra c) del artículo 2 no podrá verse obligada, en

ningún caso, a realizar actividades que de acuerdo con la evaluación supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en el Anexo II, sección B, que ponga en peligro la seguridad o la salud.

Artículo 7

Trabajo nocturno

1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 no se vean obligadas a realizar un trabajo nocturno durante el embarazo o durante un período consecutivo al parto, que será determinado por la autoridad nacional competente en materia de seguridad y salud, a reserva de la presentación, según las modalidades fijadas por los Estados miembros, de un certificado médico que dé fe de la necesidad para la seguridad o la salud de la trabajadora afectada.

2. Con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales, las medidas contempladas en el apartado 1 deberán incluir la posibilidad:

- a) del traslado a un trabajo diurno, o
- b) de una dispensa de trabajo, o de una prolongación del permiso de maternidad cuando dicho traslado no sea técnica y/u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos debidamente justificados.

Artículo 8

Permiso de maternidad

1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 disfruten de un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2. El permiso de maternidad que establece el apartado 1 deberá incluir un permiso de maternidad obligatorio de como mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.

Artículo 9

Permiso para exámenes prenatales

Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras embarazadas a que se refiere la letra a) del artículo 2 disfruten, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales, de un permiso sin pérdida de remuneración para realizar los exámenes prenatales en caso de que dichos exámenes tengan lugar durante el horario de trabajo.

Artículo 10

Prohibición de despido

Como garantía para las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en el presente artículo, se establece lo siguiente:

- 1) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad a que se refiere el apartado 1 del artículo

8, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo.

- 2) Cuando se despidiera a una trabajadora, a que se refiere el artículo 2, durante el período contemplado en el punto 1, el empresario deberá dar motivos justificados de despido por escrito.
- 3) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para proteger a las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, contra las consecuencias de un despido que sería ilegal en virtud del punto 1.

Artículo 11 Derechos inherentes al contrato de trabajo

Como garantía para las trabajadoras a que se refiere el artículo 2, del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en el presente artículo, se establece lo siguiente:

- 1) En los casos contemplados en los artículos 5, 6 y 7, deberán garantizarse los derechos inherentes al contrato de trabajo, incluido el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, con arreglo a las legislaciones y/o a las prácticas nacionales.
- 2) En el caso citado en el artículo 8, deberán garantizarse:
 - a) los derechos inherentes al contrato de trabajo de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, distintos de los indicados en la siguiente letra b);
 - b) el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2.
- 3) La prestación contemplada en la letra b) del punto 2 se considerará adecuada cuando garantice unos ingresos equivalentes, como mínimo, a los que recibiría la trabajadora en caso de interrupción de sus actividades por motivos de salud, dentro de un posible límite máximo determinado por las legislaciones nacionales.
- 4) Los Estados miembros tendrán la facultad de someter el derecho a la remuneración o a la prestación contemplada en el punto 1 y en la letra b) del punto 2 a la condición de que la trabajadora de que se trate cumpla los requisitos que contemplen las legislaciones nacionales para obtener el derecho a tales ventajas.

Entre dichos requisitos no se podrán contemplar en ningún caso períodos de trabajo previo superiores a doce meses inmediatamente anteriores a la fecha prevista para el parto.

Artículo 12 Defensa de los derechos

Los Estados miembros incorporarán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que cualquier trabajadora que se estime perjudicada por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva pueda hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional y/o, de conformidad con las legislaciones y/o las prácticas nacionales, mediante el recurso a otras instancias competentes.

Artículo 13

Modificación de los Anexos

1. Las adaptaciones de tipo estrictamente técnico del Anexo I, en función del progreso técnico, de la evolución de las regulaciones o especificaciones internacionales y de los conocimientos en el ámbito abarcado por la presente Directiva, se fijarán con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 17 de la Directiva 89/391/CEE.

2. El Anexo II sólo podrá modificarse con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 118 A del Tratado.

Artículo 14 Disposiciones finales

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva, a más tardar dos años después de su adopción o se asegurarán, a más tardar dos años después de la adopción, que los interlocutores sociales apliquen las disposiciones necesarias, mediante convenios colectivos; los Estados miembros deberán tomar todas las medidas necesarias para poder en cualquier momento garantizar los resultados que pretende la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

2. Cuando los Estados miembros adopten las disposiciones contempladas en el apartado 1, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de dicha referencia.

3. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las disposiciones básicas de Derecho interno ya adoptadas o que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

4. Cada cinco años los Estados miembros informarán a la Comisión de la aplicación práctica de lo dispuesto en la presente Directiva, indicando los pareceres de los interlocutores sociales.

No obstante, los Estados miembros informarán por primera vez a la Comisión acerca de la aplicación práctica de lo dispuesto en la presente Directiva, indicando los pareceres de los interlocutores sociales, cuatro años después de su adopción. La Comisión informará de ello al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el lugar de trabajo.

5. La Comisión presentará periódicamente al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social un informe sobre la aplicación de la presente Directiva tomando en consideración los apartados 1, 2 y 3.

6. El Consejo volverá a examinar la presente Directiva, basándose en una evaluación efectuada sobre la base de los informes contemplados en el párrafo segundo del apartado 4 y, en su caso, de una propuesta, a presentar por la Comisión como muy tarde cinco años después de su adopción.

Artículo 15 Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Luxemburgo, el 19 de octubre de 1992.
Por el Consejo
El Presidente

D. CURRY

NOTAS:

- (1) DO nº C 281 de 9. 11. 1990, p. 3; y DO nº C 25 de 1. 2. 1991, p. 9.
- (2) DO nº C 19 de 28. 1. 1991, p. 177; y DO nº C 150 de 15. 6. 1992, p. 99.
- (3) DO nº C 41 de 18. 2. 1991, p. 29.
- (4) DO nº L 185 de 9. 7. 1974, p. 15.
- (5) DO nº L 183 de 29. 6. 1989, p. 1.

ANEXO I

LISTA NO EXHAUSTIVA DE LOS AGENTES, PROCEDIMIENTOS Y CONDICIONES DE TRABAJO (mencionada en el apartado 1 del artículo 4)

A. Agentes

1. Agentes físicos, cuando se considere que puedan implicar lesiones fetales y/o provocar un desprendimiento de la placenta, en particular:

- a) Choques, vibraciones o movimientos;
- b) Manutención manual de cargas pesadas que supongan riesgos, en particular dorsolumbares;
- c) Ruido;
- d) Radiaciones ionizantes (*);
- e) Radiaciones no ionizantes;
- f) Frío y calor extremos;
- g) Movimientos y posturas, desplazamientos (tanto en el interior como en el exterior del establecimiento), fatiga mental y física y otras cargas físicas vinculadas a la actividad de la trabajadora a que se refiere el artículo 2.

2. Agentes biológicos

Agentes biológicos de los grupos de riesgo 2, 3 y 4, en el sentido de los números 2, 3 y 4 de la letra d) del artículo 2 de la Directiva 90/679/CEE (1), en la medida en que se sepa que dichos agentes o las medidas terapéuticas que necesariamente traen consigo ponen en peligro la salud de las mujeres embarazadas y del niño aún no nacido, y siempre que no figuren todavía en el Anexo II.

3. Agentes químicos

Los siguientes agentes químicos, en la medida en que se sepa que ponen en peligro la salud de las mujeres embarazadas y del niño aún no nacido y siempre que no figuren todavía en el Anexo II:

- a) Las sustancias etiquetadas R 40, R 45, R 46 y R 47 por la Directiva 67/548/CEE (2), en la medida en que no figuren todavía en el Anexo II;
- b) Los agentes químicos que figuran en el Anexo I de la Directiva 90/394/CEE (3);
- c) Mercurio y derivados;
- d) Medicamentos antimitóticos;
- e) Monóxido de carbono;
- f) Agentes químicos peligrosos de penetración cutánea formal.

B. Procedimientos

- Procedimientos industriales que figuran en el Anexo I de la Directiva 90/394/CEE.

C. Condiciones de trabajo

- Trabajos de minería subterráneos.

NOTAS

- (*) Véase la Directiva 80/836/Euratom (DO nº L 246 de 17. 9. 1980, p. 1).
- (1) DO nº L 374 de 31. 12. 1990, p. 1.
- (2) DO nº L 196 de 16. 8. 1967, p. 1; Directiva modificada en último lugar por la Directiva 90/517/CEE (DO nº L 287 de 19. 10. 1990, p. 37).
- (3) DO nº L 196 de 26. 7. 1990, p. 1.

ANEXO II

LISTA NO EXHAUSTIVA DE LOS AGENTES Y CONDICIONES DE TRABAJO (mencionada en el artículo 6)

A. Trabajadoras embarazadas a que se refiere la letra a) del artículo 2

1. Agentes

a) Agentes físicos

- Trabajos en atmósferas de sobrepresión elevada, por ejemplo en locales a presión, submarinismo.

b) Agentes biológicos

- Toxoplasma.
- Virus de la rubéola,

salvo si existen pruebas de que la trabajadora embarazada está suficientemente protegida contra estos agentes por su estado de **inmunización**.

c) Agentes químicos

- Plomo y derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo

- **Trabajos de minería subterráneos.**

B. Trabajadoras en período de lactancia a que se refiere la letra c) del artículo 2

1. Agentes

a) Agentes químicos

- Plomo y sus derivados, en la medida en que estos agentes sean susceptibles de ser absorbidos por el organismo humano.

2. Condiciones de trabajo

- Trabajos de minería subterráneos.

Declaración del Consejo y de la Comisión relativa al punto 3 del artículo 11 de la Directiva 92/85/CEE, incluida en el acta de la 1 608 sesión del Consejo (Luxemburgo, 19 de octubre de 1992)

EL CONSEJO Y LA COMISIÓN declaran:

«Para determinar el nivel de las prestaciones a que se refieren la letra b) del punto 2 y el punto 3 del artículo 11, se hace referencia, por razones meramente técnicas, a la prestación que percibiría la trabajadora en caso de interrupción de sus actividades por motivos de salud. Dicha referencia en modo alguno pretende equiparar el embarazo y el parto con una enfermedad. Las legislaciones nacionales en materia de seguridad social de los Estados miembros contemplan el pago de una prestación durante una baja laboral por motivos de salud. En la redacción de la disposición, la relación que se establece con dicha

prestación pretende sencillamente indicar una cuantía de referencia concreta y fija en todos los Estados miembros, con el fin de determinar la cantidad mínima que percibirá la trabajadora en concepto de prestación de maternidad. Huelga decir que, cuando las prestaciones que abone un Estado miembro sean superiores a las previstas en la Directiva, continuarán prevaleciendo sobre las de ésta, extremo que se desprende con claridad del apartado 3 del artículo 1 de la Directiva».

DIRECTIVA 96/34/CE DEL CONSEJO

de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la NICE, el CEEP y la CES

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Acuerdo sobre la política social, anejo al Protocolo (nº 14) sobre la política social, anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y, en particular, el apartado 2 de su artículo 4,

Vista la propuesta de la Comisión,

1. Considerando que, sobre la base del Protocolo sobre la política social, los Estados miembros, con excepción del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, (esta excepción fue anulada por la Directiva 97/75/CEE) en lo sucesivo denominados «Estados miembros», con el deseo de seguir la vía iniciada por la Carta Social de 1989, han adoptado entre ellos un Acuerdo sobre la política social;
2. Considerando que los interlocutores sociales, de conformidad con el apartado 2 del artículo 4 del Acuerdo sobre la política social, pueden pedir conjuntamente la aplicación de los acuerdos a nivel comunitario mediante una decisión del Consejo a propuesta de la Comisión;
3. Considerando que el punto 16 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores relativo a la igualdad de trato entre hombres y mujeres prevé entre otras cosas que «conviene, asimismo, arbitrar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares»;
4. Considerando que el Consejo, a pesar de la existencia de un amplio consenso, no pudo pronunciarse sobre la propuesta de Directiva relativa a los permisos parentales y a los permisos por motivos familiares (1), modificada (2) el 15 de noviembre de 1984;
5. Considerando que la Comisión, de conformidad con el apartado 2 del artículo 3 del Acuerdo sobre la política social, consultó a los interlocutores sociales sobre la posible orientación de una acción comunitaria en materia de conciliación entre la vida profesional y la vida familiar;

6. Considerando que la Comisión, apreciando tras dicha consulta que una acción comunitaria era deseable, consultó nuevamente a los interlocutores sociales sobre el contenido de la propuesta prevista, de conformidad con el apartado 3 del artículo 3 de dicho Acuerdo;
7. Considerando que las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES) informaron a la Comisión, mediante carta conjunta de 5 de julio de 1995, de su voluntad de iniciar el proceso previsto en el artículo 4 de dicho Acuerdo;
8. Considerando que dichas organizaciones interprofesionales celebraron el 14 de diciembre de 1995 un Acuerdo marco sobre el permiso parental y que transmitieron a la Comisión su petición conjunta de aplicar el mencionado Acuerdo marco mediante una decisión del Consejo a propuesta de la Comisión, de conformidad con el apartado 2 del artículo 4 de dicho Acuerdo;
9. Considerando que el Consejo, en su Resolución de 6 de diciembre de 1994 sobre determinadas perspectivas de una política social de la Unión Europea: contribución a la convergencia económica y social de la Unión (3), invitó a los interlocutores sociales a aprovechar las posibilidades de celebrar convenios, puesto que por regla general están más cerca de la realidad social y los problemas sociales; que los miembros del Consejo Europeo cuyo Estado participa en el Acuerdo anejo al Protocolo sobre la política social del Tratado se congratularon en Madrid por la celebración de dicho Acuerdo marco;
10. Considerando que las Partes Contratantes expresaron el deseo de celebrar un acuerdo marco para establecer disposiciones mínimas sobre el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor y para remitir a los Estados miembros y/o a los interlocutores sociales la definición de las condiciones de aplicación del permiso parental, a fin de tener en cuenta la situación incluida la situación de la política familiar existente en cada Estado miembro, en particular por lo que se refiere a las condiciones de concesión del permiso parental y de ejercicio del derecho al permiso parental;
11. Considerando que el acto adecuado para la aplicación de dicho Acuerdo marco es una Directiva con arreglo al artículo 189 del Tratado; que, por consiguiente, obligará a los Estados miembros en cuanto al resultado que deba conseguirse, dejándoles, sin embargo, la elección de la forma y de los medios;
12. Considerando que, de conformidad con el principio de subsidiariedad y el principio de proporcionalidad que se enuncian en el artículo 3 B del Tratado, los Estados

miembros no pueden realizar suficientemente los objetivos de la presente Directiva, por lo que pueden lograrse mejor a escala comunitaria; que la presente Directiva se limita al mínimo indispensable para alcanzar dichos objetivos y no excede de lo necesario para tal fin;

13. Considerando que la Comisión elaboró su propuesta de Directiva teniendo en cuenta el carácter representativo de las Partes Contratantes, su mandato, la legalidad de cada cláusula del Acuerdo marco y el respeto de las disposiciones pertinentes relativas a las pequeñas y medianas empresas;
14. Considerando que la Comisión, de conformidad con su comunicación de 14 de diciembre de 1993 relativa la aplicación del Protocolo sobre la política social, informó al Parlamento Europeo, enviándole el texto del Acuerdo marco, acompañado de su propuesta de Directiva y de la exposición de motivos;
15. Considerando que la Comisión informó asimismo al Comité Económico y Social, enviándole el texto del Acuerdo marco, acompañado de su propuesta de Directiva y de la exposición de motivos;
16. Considerando que el punto 2 de la cláusula 4 del Acuerdo marco hace hincapié en que la aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo no constituirá una justificación válida para la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito cubierto por el presente Acuerdo, y ello sin perjuicio del derecho de los Estados miembros y/o de los interlocutores sociales a acordar, habida cuenta de la evolución de la situación (incluida la introducción del carácter no transferible), disposiciones legales, reglamentarias o contractuales distintas, siempre que se respeten los requisitos mínimos previstos en el presente Acuerdo;
17. Considerando que la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores reconoce la importancia de la lucha contra las discriminaciones en todas sus formas, en particular por motivos de sexo, color, raza, opiniones y creencias;
18. Considerando que en el apartado 2 del artículo F del Tratado de la Unión Europea se estipula que «la Unión respetará los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950, y tal y como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros como principios generales del Derecho comunitario»;
19. Considerando que los Estados miembros pueden confiar a los interlocutores sociales, a petición conjunta de éstos, la aplicación de la presente Directiva, a condición de que adopten todas las disposiciones necesarias para poder garantizar, en todo momento, los resultados fijados por la presente Directiva;
20. Considerando que la aplicación del Acuerdo marco contribuye a la realización de los objetivos contemplados en el artículo 1 del Acuerdo sobre la política social,
HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1 **Aplicación del Acuerdo marco**

La presente Directiva tiene por objeto aplicar el Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado el 14 de diciembre de 1995 entre las organizaciones interprofesionales de carácter general (UNICE, CEEP y CES), que figura en el Anexo.

Artículo 2 **Disposiciones finales**

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva y más tardar el 3 de junio de 1998 o se asegurarán de que a más tardar en dicha fecha los interlocutores sociales establezcan las disposiciones necesarias mediante acuerdo, adoptando los Estados miembros todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados fijados por la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

2. Los Estados miembros, si fuera necesario para tener en cuenta dificultades particulares o la aplicación mediante convenio colectivo, podrán disponer como máximo de un año suplementario.
Informarán inmediatamente a la Comisión de tales circunstancias.

3. Cuando los Estados miembros adopten las disposiciones contempladas en el apartado 1, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

Artículo 3 **Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.**

Hecho en Luxemburgo, el 3 de junio de 1996.
Por el Consejo El Presidente T. TREU

ANEXO

ACUERDO MARCO SOBRE EL PERMISO PARENTAL

PREÁMBULO

El Acuerdo marco adjunto representa un compromiso de la UNICE, el CEEP y las CES para establecer disposiciones mínimas sobre el permiso parental y la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor como medio importante para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

La CES, la UNICE y la CEEP solicitan a la Comisión que someta el presente Acuerdo marco al Consejo para que, mediante una decisión, éste haga vinculantes estas disposiciones mínimas en todos los Estados miembros de la Comunidad Europea, con excepción del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

I. CONSIDERACIONES GENERALES

1. Visto el Acuerdo sobre la política social, anejo al Protocolo sobre la política social, anejo al Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y, en particular, el apartado 4 de su artículo 3 y el apartado 2 de su artículo 4,
2. Considerando que el apartado 2 del artículo 4 del Acuerdo sobre la política social prevé que los acuerdos concluidos a nivel comunitario se apliquen, a petición

- conjunta de las partes firmantes, sobre la base de una decisión del Consejo a propuesta de la Comisión;
3. Considerando que la Comisión ha anunciado su intención de proponer una medida comunitaria sobre la conciliación de la vida profesional y familiar;
 4. Considerando que la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, en su punto 16 relativo a la igualdad de trato para hombres y mujeres, prevé el establecimiento de medidas que permitan a éstos compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares;
 5. Considerando que la Resolución del Consejo, de 6 de diciembre de 1994, reconoce que una verdadera política de igualdad de oportunidades presupone una estrategia global e integrada que permita organizar mejor los horarios de trabajo, una mayor flexibilidad, así como una vuelta más fácil a la vida profesional, y toma nota del importante papel de los interlocutores sociales en este ámbito y en la oferta a hombres y mujeres de una posibilidad de conciliar responsabilidades profesionales y obligaciones familiares;
 6. Considerando que las medidas para conciliar la vida profesional y familiar deben fomentar la introducción de nuevos modos flexibles de organización del trabajo y del tiempo, más adaptados a las necesidades cambiantes de la sociedad y que deben tener en cuenta a la vez las necesidades de las empresas y de los trabajadores;
 7. Considerando que la política familiar debe contemplarse en el contexto de los cambios demográficos, los efectos del envejecimiento de la población, el acercamiento entre generaciones y la promoción de la participación de las mujeres en la vida activa;
 8. Considerando que debe animarse a los hombres a asumir una parte igual de las responsabilidades familiares, por ejemplo, solicitando un permiso parental mediante programas de sensibilización;
 9. Considerando que el presente Acuerdo es un Acuerdo marco que enuncia disposiciones mínimas y disposiciones sobre el permiso parental, distinto del permiso de maternidad, y sobre la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor y remite a los Estados miembros y/o a los interlocutores sociales para el establecimiento de las condiciones de acceso y las modalidades, con el fin de tener en cuenta la situación de cada Estado miembro;
 10. Considerando que los Estados miembros deben prever el mantenimiento de las prestaciones en especie pagadas en concepto de seguro de enfermedad durante la duración mínima del permiso parental;
 11. Considerando que los Estados miembros deberán, siempre que resulte apropiado por las condiciones nacionales y la situación presupuestaria, procurar el mantenimiento, sin modificaciones, de los derechos a las prestaciones de la seguridad social durante la duración mínima del permiso parental;
 12. Considerando que el presente Acuerdo tiene en cuenta la necesidad de mejorar las disposiciones de la política social, fomentar la competitividad de la economía de la Comunidad y evitar trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que obstaculicen la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas;

13. Considerando que los interlocutores sociales son los mejores situados para hallar soluciones a las necesidades de empresarios y trabajadores y que, por consiguiente, se les debe conceder un papel particular en la aplicación del presente Acuerdo,

LAS PARTES FIRMANTES HAN CELEBRADO EL PRESENTE ACUERDO:

II. CONTENIDO

Cláusula 1: Objeto y ámbito de aplicación

1. El presente Acuerdo establece disposiciones mínimas cuyo objetivo es facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan.
2. El presente Acuerdo se aplica a todos los trabajadores, hombres y mujeres, que tengan un contrato o una relación de trabajo definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro.

Cláusula 2: Permiso parental

1. En virtud del presente Acuerdo, y sin perjuicio de la cláusula 2.2, se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder ocuparse del mismo durante un mínimo de tres meses hasta una edad determinada que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros y/o los interlocutores sociales.
2. Para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, las partes firmantes del presente Acuerdo consideran que el derecho de permiso parental previsto en la cláusula 2.1 debe concederse, en principio, de manera no transferible.
3. Las condiciones de acceso y las modalidades del permiso parental se definirán por ley y/o convenios colectivos en los Estados miembros de conformidad con las disposiciones mínimas del presente Acuerdo. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán en particular:
 - a) decidir si el permiso parental se concede en jornada completa, en jornada parcial, de forma fragmentada o en forma de un crédito de tiempo;
 - b) subordinar el derecho de permiso parental a un período de trabajo y/o a una antigüedad que no podrá ser superior a un año;
 - c) ajustar las condiciones de acceso y las modalidades del permiso parental a las circunstancias particulares de la adopción;
 - d) fijar los períodos de preaviso que debe dar el empresario el trabajador que ejerza su derecho de permiso parental, precisando el inicio y el final del período del permiso;
 - e) definir las circunstancias en que el empresario, previa consulta con arreglo a la legislación, los convenios colectivos y los usos nacionales, estará autorizado a posponer la concesión del permiso parental por motivos justificables relacionados con el funcionamiento de la empresa (por ejemplo, si el trabajo es de tipo estacional, si no se puede encontrar un sustituto durante el período objeto del preaviso, si una proporción significativa de la mano de obra solicita al mismo tiempo un permiso parental, si una función determinada es de

- importancia estratégica). Cualquier dificultad resultante de la aplicación de esta disposición deberá resolverse conforme a la legislación, a los convenios colectivos y a los usos nacionales;
- f) además de la letra e), autorizar acuerdos particulares para responder a las necesidades de funcionamiento y organización de las pequeñas empresas.
4. Con el fin de garantizar que los trabajadores puedan ejercer su derecho al permiso parental, los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido por haber solicitado la solicitud o cogido un permiso parental, conforme a la legislación, a los convenios colectivos y a los usos nacionales.
 5. Al final del permiso parental el trabajador tendrá derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad, un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato o a su situación laboral.
 6. Los derechos adquiridos o en curso de adquisición por el trabajador en la fecha de inicio del permiso parental se mantendrán sin modificaciones hasta el final del permiso parental. Al finalizar el permiso parental se aplicarán dichos derechos, incluidos los cambios derivados de la legislación, de los convenios colectivos o de los usos nacionales.
 7. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales definirán el régimen del contrato o de la situación laboral para el período de permiso parental.
 8. Todos los asuntos de seguridad social vinculados con el presente Acuerdo habrán de ser examinados y determinados por los Estados miembros de conformidad con la legislación nacional, teniendo en cuenta la importancia de la continuidad de los derechos a las prestaciones de seguridad social para los diferentes riesgos, y en particular los cuidados sanitarios.

Cláusula 3: Ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor

1. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos y/o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.
2. Los Estados miembros y/o los interlocutores sociales podrán precisar las condiciones de acceso y las modalidades de aplicación de la cláusula 3.1 y limitar dicho derecho a una duración determinada por año y/o por caso.

Cláusula 4: Disposiciones finales

1. Los Estados miembros podrán mantener o introducir disposiciones más favorables que las previstas en el presente Acuerdo.

2. La aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo no constituirá una justificación válida para la reducción del nivel general de protección de los trabajadores en el ámbito cubierto por el presente Acuerdo, y ello sin perjuicio del derecho de los Estados miembros y/o de los interlocutores sociales a decidir, habida cuenta de la evolución de la situación (incluida la introducción del carácter no transferible), disposiciones legales, reglamentarias o contractuales distintas, siempre que se respeten los requisitos mínimos previstos en el presente Acuerdo.
3. El presente Acuerdo no constituirá un obstáculo al derecho de los interlocutores sociales a celebrar, al nivel apropiado, incluido el europeo, convenios que adapten y/o completen sus disposiciones a fin de tener en cuenta circunstancias particulares.
4. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Decisión del Consejo en el plazo de dos años, como máximo, desde la adopción de la misma o se asegurarán (1) de que los interlocutores sociales establezcan, mediante acuerdo, las disposiciones necesarias mediante acuerdo antes de que concluya el citado plazo. Los Estados miembros, si fuera necesario para tener en cuenta dificultades particulares o la aplicación mediante convenio colectivo, podrán disponer como máximo de un año suplementario para dar cumplimiento a dicha Decisión.
5. La prevención y resolución de litigios y reclamaciones que se deriven de la aplicación del Acuerdo se tratarán de conformidad con la legislación, con los convenios colectivos y con los usos nacionales.
6. Sin perjuicio de las funciones respectivas de la Comisión, de los tribunales nacionales y del Tribunal de Justicia, todos los asuntos relativos a la interpretación del presente Acuerdo a nivel europeo deberán, en primer lugar, ser remitidos por la Comisión a las partes firmantes, las cuales emitirán el dictamen pertinente.
7. Las partes firmantes revisarán la aplicación del presente Acuerdo a los cinco años a partir de la fecha de la Decisión del Consejo, si una de las partes del mismo así lo pidiera.

Hecho en Bruselas, el 14 de diciembre de 1995.

Fritz VERZETNITSCH
Presidente de la CES
Emilio GABAGLIO
Secretario General
CES
Boulevard Émile Jacqmain, 155
B-1210 BruselasAntonio Castellano AUYANET
Presidente del CEEP
Roger GOURVÉS
Secretario General
CEEP
Rue de la Charité, 15
B-1040 BruselasFrançois PERIGOT
Presidente de la UNICE
Zygmunt TYSZKIEWICZ
Secretario General
UNICE
Rue Joseph II, 40
B-1040 Bruselas