



21568 LLEI 39/1999, de 5 de novembre>, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores. («BOE» 266, de 6-1 1-1999, i «BOE» 271, de 12-1 1-1999.)

JUAN CARLOS I
REI D'ESPANYA

A TOTS ELS QUI VEGEU I ENTENGUEU AQUESTA LLEI,

Sapiguen: Que les Corts Generals han aprovat la Llei següent i jo la sanciono.

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

La Constitució espanyola recull en l'article 14 el dret a la igualtat davant la llei i el principi de no discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió o opinió o qualsevol altra condició. L'article 39.1 del text constitucional estableix el deure dels poders públics d'assegurar la protecció social, econòmica i jurídica de la família, i l'article 9.2 atribueix als poders públics el deure de promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integren siguin reals i efectives; i remoure els obstacles que impedeixin o dificultin la plenitud de la persona i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social.

La incorporació de la dona a la feina ha motivat un dels canvis socials més profunds del segle. Aquest fet fa necessari configurar un sistema que prevegi les noves relacions socials sorgides i una nova manera de cooperació i compromís entre dones i homes que permeti un repartiment equilibrat de responsabilitats en la vida professional i en la privada.

La necessitat de conciliació de la feina i la família ja ha estat plantejada a nivell internacional i comunitari com una condició vinculada inequívocament a la nova realitat social. Això planteja una problemàtica complexa i difícil que s'ha d'abordar, no sols amb reformes legislatives importants, com aquesta, sinó amb la necessitat de promoure addicionalment serveis d'atenció a les persones, en un marc més ampli de política de família.

En aquest sentit, en la IV Conferència mundial sobre les dones, celebrada a Pequín al setembre de 1995, es va considerar com a objectiu estratègic fomentar una harmonització de responsabilitats



laborals i familiars entre homes i dones, i en la Declaració aprovada pels 189 estats reunits es va reafirmar aquest compromís.

Per la seva banda, en l'àmbit comunitari, la maternitat i la paternitat, en el sentit més ampli, s'han recollit en les directives del Consell 92/85/CEE, de 19 d'octubre, i 96/34/CE, del Consell, de 3 de juny. La primera d'aquestes tracta la maternitat des del punt de vista de la salut i la seguretat a la feina de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància. La segona, relativa a l'Acord marc sobre el permís parental, subscrit per la UNICE, el CEEP i la CES, preveu el permís parental i l'absència de la feina per motius de força major com a mitjà important per conciliar la vida professional i familiar i promoure la igualtat d'oportunitats i de tracte entre homes i dones.

Mitjançant aquesta Llei es completa la transposició a la legislació espanyola de les directives marcades per la normativa internacional i comunitària i se superen els nivells mínims de protecció que s'hi preveuen.

La Llei introdueix canvis legislatius en l'àmbit laboral perquè els treballadors puguin participar de la vida familiar i fer un nou pas en el camí de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. A més a més intenta guardar un equilibri per afavorir els permisos per maternitat i paternitat sense que això afecti negativament les possibilitats d'accés a la feina, a les condicions de treball i a l'accés a llocs de responsabilitat especial de les dones. Al mateix temps es facilita que els homes puguin ser copartípcips de la cura dels seus fills des del mateix moment del naixement o de la seva incorporació a la família.

El primer capítol introdueix modificacions en l'Estatut dels treballadors pel que fa a permisos i excedències relacionades amb la maternitat, la paternitat i la cura de la família. Aquestes modificacions milloren el contingut de la normativa comunitària i ajusten els permisos a la realitat social.

Així, es fan concordar els permisos o les absències retribuïdes amb la Directiva 96/34/CE, i es preveu l'absència del treballador en els supòsits d'accident i d'hospitalització, alhora que es flexibilitza el dret al permís de lactància.

Igualment s'amplia el dret a la reducció de jornada i excedència als treballadors que s'hagin d'ocupar de persones grans i malaltes, en línia amb els canvis demogràfics i l'envelliment de la població.

Com a novetat important, cal destacar que la Llei facilita als homes l'accés a la cura del fill des del moment del naixement o de la incorporació a la família, en concedir a la dona l'opció que sigui el pare



qui gaudeixi de fins a un màxim de deu setmanes de les setze corresponents al permís per maternitat; a més a més permet que en gaudeixi simultàniament amb la mare i s'amplia el permís de maternitat en dues setmanes més per cada fill en cas de part múltiple.

Així mateix, s'introdueixen modificacions importants en la regulació dels permisos per adopció i acolliment permanent i preadoptiu. Davant la legislació actual, en què la durada del permís depèn de l'edat del menor i es concedeixen diferents períodes de temps segons que el nen o la nena sigui menor de nou mesos o menor de cinc anys, la Llei no fa distinció en l'edat dels menors que generen aquest dret, sempre que es tracti de menors de sis anys.

Finalment, s'estableix l'aplicació de la reducció de la jornada o l'excedència per atendre la cura de familiars que per raó d'edat, accident o malaltia no es puguin valer per si mateixos i no tinguin una activitat retribuïda, i es configura aquest dret com a individual dels treballadors.

L'últim article del capítol I preveu les modificacions que s'han de fer en l'Estatut dels treballadors relatives a l'extinció del contracte de treball. Per això, es declara expressament nul·la la decisió extintiva o l'acomiadament motivat, entre altres, per l'embaràs, la sol·licitud o gaudi dels permisos per maternitat, paternitat o cura de familiars o l'acomiadament dels treballadors amb contracte de treball suspès, llevat que se'n demostrï la procedència per una causa aliena a la discriminació.

Com a novetat s'amplien els supòsits que no es poden computar com a faltes d'assistència a efectes d'extinció del contracte de treball per absentisme laboral. Entre aquests s'inclouen el risc durant l'embaràs, les malalties causades per l'embaràs, el part i la lactància.

El capítol II introdueix modificacions al Reial decret legislatiu 2/1995, de 7 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de procediment laboral, per garantir l'exercici lliure d'aquests drets i la seva resolució en cas de discrepància mitjançant procediment urgent i de tramitació preferent.

El capítol III modifica la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i cobreix una llacuna existent actualment en preveure que en els supòsits de maternitat en què, per motius de salut de la mare o del fetus, es fa necessari un canvi de lloc de treball o de funció i aquest canvi no és possible, es declari la interessada en situació de risc durant l'embaràs amb protecció de la Seguretat Social.



El capítol IV introdueix modificacions en el Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social. La novetat més important és la creació d'una nova prestació dins de l'acció protectora de la Seguretat Social, la de risc durant l'embaràs, amb la finalitat de protegir la salut de la dona treballadora embarassada.

Per tal que no recaiguin sobre els empresaris els costos socials d'aquests permisos, fet que podria comportar conseqüències negatives en l'accés a la feina, especialment de la població femenina, i com a mesura de foment de l'ocupació, el capítol V preveu reduccions en les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social per contingències comunes, sempre que es contracti interinament desocupats per substituir el treballador o la treballadora durant els períodes de descans per maternitat, adopció o acolliment.

Els capítols VI, VII i VIII introdueixen les modificacions corresponents en les lleis reguladores de la funció pública, per adaptar el contingut de la Llei als col·lectius compresos en el seu àmbit d'aplicació.

CAPÍTOL I

Modificacions que s'introdueixen en el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març

Article primer. Permisos retribuïts.

La lletra b) de l'apartat 3 de l'article 37 queda redactada de la manera següent:

«b) Dos dies pel naixement d'un fill o per la mort, accident o malaltia greus o hospitalització de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan amb aquest motiu el treballador s'hagi de desplaçar, el termini és de quatre dies.»

Article segon. Reducció de la jornada per motius familiars.

1. L'apartat 4 de l'article 37 queda redactat de la manera següent:

«4. Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions. La dona, per voluntat seva, pot substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la



mateixa finalitat. D'aquest permís en pot gaudir indistintament la mare o el pare en cas que tots dos treballin.»

2. L'apartat 5 de l'article 37 queda redactat de la manera següent:

«5. Qui per raons de guarda legal tingui cura directa d'algun menor de sis anys o un minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no tingui una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, almenys d'un terç, i un màxim de la meitat de la durada de la jornada laboral.

Té el mateix dret qui hagi de tenir cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte, i que no tingui una activitat retribuïda.

La reducció de jornada que preveu aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.»

3. S'afegeix un nou apartat a l'article 37 de l'Estatut dels treballadors:

«6. La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, que preveuen els apartats 4 i 5 d'aquest article, correspon al treballador, dins de la seva jornada ordinària. El treballador ha de preavisar l'empresari amb quinze dies d'antelació a la data en què es reincorpori a la seva jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre l'empresari i el treballador sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi que preveuen els apartats 4 i 5 d'aquest article les ha de resoldre la jurisdicció competent mitjançant el procediment que estableix l'article 138 bis de la Llei de procediment laboral.»

Article tercer. *Suspensió del contracte per maternitat risc durant l'embaràs, adopció o acolliment.*

L'apartat 1.d) de l'article 45 queda redactat de la manera següent:



«d) Maternitat, risc durant l'embaràs de la dona treballadora i adopció o acolliment, preadoptiu o permanent, de menors de sis anys.»

Article quart. *Excedència per tenir cura de familiars.*

L'apartat 3 de l'article 46 queda redactat de la manera següent:

«3. Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a un any, llevat que s'estableixi una durada més gran per negociació col·lectiva, els treballadors per tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer pel seu compte, i no tingui una activitat retribuïda.

L'excedència recollida en aquest apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

El període en què el treballador estigui en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article és computable a efectes d'antiguitat i el treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut el termini esmentat, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.»

Article cinquè. *Suspensió amb reserva de lloc de treball.*

L'apartat 4 de l'article 48 queda modificat de la manera següent:



«4. En el supòsit de part, la suspensió té una durada de setze setmanes, de les quals s'ha de gaudir ininterrompudament, ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribueix a opció de la interessada sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti del període de suspensió.

No obstant això, i sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part, de descans obligatori per a la mare, en cas que el pare i la mare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare tingui una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que, en el moment de fer-se efectiva, la incorporació a la feina de la mare suposi un risc per a la seva salut.

En els supòsits d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors fins a sis anys, la suspensió té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a l'elecció del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada de la suspensió és, així mateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys quan es tracti de menors discapacitats o minusvàlids o que, per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tinguin dificultats especials d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents. En cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió es distribueix segons l'opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests períodes no pot excedir les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o les que corresponguin en cas de part múltiple.

Dels períodes a què es refereix aquest article, se'n pot gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, amb l'acord previ entre els empresaris i els treballadors afectats, en els termes que es determinin per reglament.



En els supòsits d'adopció internacional, quan calgui el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en aquest article, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.»

Article sisè. *Suspensió amb reserva de lloc de treball en el supòsit de risc durant l'embaràs.*

S'introdueix un nou apartat 5 a l'article 48 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, en els termes següents:

«5. En el supòsit de risc durant l'embaràs, en els termes que preveu l'article 26, apartats 2 i 3, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, la suspensió del contracte finalitza el dia que s'inicia la suspensió del contracte per maternitat biològica o desapareix la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.»

Article setè. *Extinció del contracte de treball.*

U. La lletra d) de l'article 52 queda modificada de la manera següent:

«d) Per faltes d'assistència a la feina, fins i tot justificades però intermitents, que arribin al 20 per 100 de les jornades hàbils en dos mesos consecutius, o el 25 per 100 en quatre mesos discontinus dins d'un període de dotze mesos, sempre que l'índex d'absentisme total de la plantilla del centre de treball superi el 5 per 100 en els mateixos períodes de temps.

No es computen com a faltes d'assistència, als efectes del paràgraf anterior, les absències degudes a vaga legal pel temps que aquesta duri, l'exercici d'activitats de representació legal dels treballadors, accident de treball, maternitat, risc durant l'embaràs, malalties causades per embaràs, part o lactància, llicències i vacances, ni malaltia o accident no laboral, quan la baixa hagi estat acordada pels serveis sanitaris oficials i tingui una durada de més de vint dies consecutius.»

Dos. L'apartat 4 de l'article 53 queda modificat de la manera següent:

«4. Quan l'empresari no compleixi els requisits que estableix l'apartat 1 d'aquest article o la decisió extintiva de l'empresari



tingui com a mòbil algunes de les causes de discriminació que prohibeix la Constitució o la llei o bé s'hagi produït amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador, la decisió extintiva és nul·la, i l'autoritat judicial ha de fer aquesta declaració d'ofici. La no-concessió del preavís no anul·la l'extinció, si bé l'empresari, amb independència dels altres efectes que siguin procedents, està obligat a pagar els salaris corresponents al període esmentat. L'observança posterior de l'empresari dels requisits incomplets no constitueix, en cap cas, esmena del primitiu acte extintiu, sinó un nou acord d'extinció amb efectes des de la seva data.

També és nul·la la decisió extintiva en els supòsits següents:

a) La dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment a què es refereix la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 45 d'aquesta Llei, o la notificada en una data que faci que el termini de preavís finalitzi dins del període esmentat.

b) La de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins a la del començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a), i la dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4 i 5 de l'article 37 d'aquesta Llei, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat l'excedència que preveu l'apartat 3 de l'article 46.

El que estableixen les lletres anteriors és aplicable llevat que, en tots dos casos, es declari la procedència de la decisió extintiva per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i excedència assenyalats.»

Tres. L'apartat 5 de l'article 55 queda redactat de la manera següent:

«5. És nul l'acomiadament que tingui com a mòbil algunes de les causes de discriminació que prohibeix la Constitució o la llei, o bé es produeixi amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.

També és nul l'acomiadament en els supòsits següents:

a) El dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment a què es refereix la lletra d) de l'apartat 1 de l'article



45 d'aquesta Llei, o el notificat en una data que faci que el termini de preavis finalitzi dins del període esmentat.

b) El de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins a la del començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a), i la dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4 i 5 de l'article 37 d'aquesta Llei, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat l'excedència que preveu l'apartat 3 de l'article 46 de la mateixa Llei.

El que estableixen les lletres anteriors és aplicable, llevat que, en tots dos casos, es declari la procedència de l'acomiadament per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i l'excedència assenyalats.»

CAPÍTOL II

Modificacions que s'introdueixen en el text refós de la Llei de procediment laboral, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/1995, de 7 d'abril

Article vuitè. Extinció del contracte de treball.

U. L'apartat 2 de l'article 108 queda redactat de la manera següent:

«2. És nul l'acomiadament que tingui com a mòbil alguna de les causes de discriminació que preveuen la Constitució i la Llei, o que es produeixi amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador.

També és nul l'acomiadament en els supòsits següents:

a) El dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment a què es refereix la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 45 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, o el notificat en una data que faci que el termini de preavis concedit finalitzi dins del període esmentat.

b) El de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es



refereix la lletra a), i el dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4 i 5 de l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat l'excedència que preveu l'apartat 3 de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

El que estableixen les lletres anteriors és aplicable, llevat que, en tots dos casos, es declari la procedència de l'acomiadament per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i l'excedència assenyalats.»

Dos. L'apartat 2 de l'article 122 queda redactat de la manera següent:

«2. La decisió extintiva és nul·la quan:

- a) No s'hagin complert les formalitats legals de la comunicació escrita, amb menció de causa.
- b) No s'hagi posat a disposició del treballador la indemnització corresponent, tret dels supòsits en què aquest requisit no sigui exigít legalment.
- c) Sigui discriminatòria o contrària als drets fonamentals i les llibertats públiques del treballador.
- d) S'hagi efectuat en frau de llei eludint les normes establertes per als acomiadaments col·lectius, en els casos a què es refereix l'últim paràgraf de l'article 51.1 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

També és nul·la la decisió extintiva en els supòsits següents:

- a) La dels treballadors durant el període de suspensió del contracte de treball per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció o acolliment a què es refereix la lletra d) de l'apartat 1 de l'article 45 de l'Estatut dels treballadors, o la notificada en una data que faci que el termini de preavis finalitzi dins del període esmentat.
- b) La de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins a la del començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a), i dels treballadors que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4 i 5 de l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, o n'estiguin gaudint, o hagin



sol·licitat l'excedència que preveu l'apartat 3 de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

El que estableixen les lletres anteriors és aplicable, llevat que, en tots dos casos, es declari la procedència de la decisió extintiva per motius no relacionats amb l'embaràs o amb l'exercici del dret als permisos i l'excedència assenyalats.»

Article novè. Modalitat processal en matèria de permisos de lactància i reduccions de jornada per motius familiars.

1. Es modifica la rúbrica del capítol V del títol II del Llibre II, que queda redactat de la manera següent:

«Vacances, matèria electoral, classificacions professionals, mobilitat geogràfica, modificacions substancials de condicions de treball, permisos per lactància i reducció de jornada per motius familiars.»

2. S'inclou una nova secció en el capítol V del títol II del llibre II, del tenor literal següent:

«SECCIÓ 5A PERMISOS PER LACTÀNCIA I REDUCCIÓ DE JORNADA PER MOTIUS FAMILIARS

Article 138 bis.

El procediment per a la concreció horària i la determinació del període de gaudi en els permisos per lactància i per reducció de jornada per motius familiars es regeixen per les regles següents:

1. El treballador disposa d'un termini de vint dies, a partir del moment que l'empresari li comuniqui la disconformitat amb la concreció horària el període de gaudi que ell ha proposat, per presentar una demanda al jutjat social.

b) El procediment és urgent i se li l'ha de donar tramitació preferent. L'acte de la vista s'ha d'assenyalar dins dels cinc dies següents al de l'admissió de la demanda. La sentència, que és ferma, s'ha de dictar en el termini de tres dies.»

3. El primer paràgraf de l'apartat 1 de l'article 189 queda redactat de la manera següent:



«1. Les sentències que dictin els jutjats socials en els processos que es tramitin davant seu, sigui quina sigui la naturalesa de l'assumpte, llevat de les que es dictin en els processos relatius a la data de gaudi de les vacances, concreció horària i determinació del període de gaudi en permisos per lactància i reducció de la jornada per motius familiars, en els de matèria electoral, en els de classificació professional, en els d'impugnació de sanció per falta que no sigui molt greu, així com per falta molt greu no confirmada judicialment, i les dictades en reclamacions la quantia litigiosa de les quals no excedeixi les 300.000 pessetes (1.803 euros). En qualsevol cas és procedent la suplicació.»

CAPÍTOL III

Modificacions que s'introdueixen en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals

Article desè. Protecció de la maternitat.

L'article 26 queda redactat de la manera següent:

«1. L'avaluació dels riscos a què es refereix l'article 16 d'aquesta Llei ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de les treballadores o del fetus, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores esmentades, l'empresari ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició al risc esmentat, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouen, quan calgui, la no-realització de feina nocturna o a torns.

2. Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no sigui possible o, a pesar d'aquesta adaptació, les condicions d'un lloc de treball puguin influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics de l' Institut Nacional de la Seguretat Social o de les



mútues, amb l'informe mèdic del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament la treballadora, aquesta ha d'ocupar un lloc de treball o exercir una funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari ha de determinar, amb la consulta prèvia amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquests efectes.

El canvi de lloc o de funció s'ha de fer d'acord amb les regles i els criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i té efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora li permeti la reincorporació al lloc anterior.

En el supòsit que, fins i tot aplicant les regles assenyalades en el paràgraf anterior, no existeixi lloc de treball o funció compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc que no correspongui al seu grup o a la seva categoria equivalent, si bé conserva el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

3. Si aquest canvi de lloc no és tècnicament o objectiva possible, o no es pot exigir raonablement per motius justificats, es pot declarar el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, prevista a l'article 45.1 .d) de l'Estatut dels treballadors, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

4. El que disposen els números 1 i 2 d'aquest article també és aplicable durant el període de lactància, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill i així ho certifica el metge que, en el règim de Seguretat Social aplicable, assisteixi facultativament la treballadora.

5. Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per fer exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, avisant prèviament l'empresari i justificant la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball.»

CAPÍTOL IV

Modificacions que s'introdueixen en el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny

Article onzè. *Acció protectora del sistema de la Seguretat Social.*



Es modifica el primer paràgraf de l'article 38.1.c) de la Llei general de la Seguretat Social, en els següents termes:

«c) Prestacions econòmiques en les situacions d'incapacitat temporal; maternitat; risc durant l'embaràs; invalidesa, en les modalitats contributiva i no contributiva; jubilació, en les modalitats contributiva i no contributiva; desocupació, en els nivells contributiu i assistencial; mort i supervivència; així com les que s'atorguin en les contingències i les situacions especials que es determinin per reglament per Reial decret, a proposta del ministre de Treball i Afers Socials.»

Article dotzè. *Durada de l'obligació de cotitzar.*

Es modifica l'apartat 4 de l'article 106 de la Llei general de la Seguretat Social, que queda redactat en els termes següents:

«4. L'obligació de cotitzar continua en les situacions d'incapacitat temporal, sigui quina sigui la causa de la incapacitat, en la de risc durant l'embaràs i en la de maternitat, així com en les altres situacions que preveu l'article 125, en què s'estableixi així per reglament.»

Article tretzè. *Situacions protegides.*

Es modifica l'article 133 bis de la Llei general de la Seguretat Social, que queda redactat en els termes següents:

«Article 133 bis. Situacions protegides.

A efectes de la prestació per maternitat, es consideren situacions protegides la maternitat, l'adopció i l'acolliment, tant preadoptiu com permanent, durant els períodes de descans de què es gaudeixi per aquestes situacions, d'acord amb el que preveuen el número 4 de l'article 48 del text refós de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i el número 3 de l'article 30 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública.»

Article catorzè. *Prestació econòmica de la Seguretat Social per risc durant l'embaràs.*

S'inclou, en el títol II de la Llei general de la Seguretat Social, un nou capítol IV ter, amb la redacció següent:



«CAPÍTOL IV TER Risc durant l'embaràs

Article 134. Situació protegida.

Als efectes de la prestació econòmica per risc durant l'embaràs, es considera situació protegida el període de suspensió del contracte de treball en els supòsits en què, havent de canviar de lloc de treball la dona treballadora per un altre de compatible amb el seu estat, en els termes que preveu l'article 26, apartat 3, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, el canvi de lloc no sigui tècnicament o objectiva possible, o no es pugui exigir raonablement per motius justificats.

Article 135. Prestació econòmica.

1. La prestació econòmica per risc durant l'embaràs es concedeix a la dona treballadora en els termes i les condicions que preveu aquesta Llei per a la prestació econòmica d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna, sense més particularitats que les que preveuen els apartats següents.

2. La prestació econòmica, el pagament de la qual correspon a l'entitat gestora, neix el dia que s'iniciï la suspensió del contracte de treball i finalitza el dia anterior a aquell en què s'iniciï la suspensió del contracte de treball per maternitat o el de reincorporació de la dona treballadora al seu lloc de treball anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

3. La prestació econòmica consisteix en un subsidi equivalent al 75 per 100 de la base reguladora corresponent. A aquests efectes, la base reguladora és equivalent a la que hi hagi establerta per a la prestació d'incapacitat temporal, derivada de contingències comunes.

4. La prestació econòmica per risc durant l'embaràs la gestiona directament l' Institut Nacional de la Seguretat Social seguint el procediment que s'estableixi per reglament.»

Article quinzè. *Adaptacions en la Llei general de la Seguretat Social.*



S'introdueixen les adaptacions següents en el capítol V «Invalidesa» del títol II de la Llei general de la Seguretat Social:

a) L'article 134 actual passa a quedar numerat com a article 136 i forma el contingut de la secció 1a del capítol V del títol II de la Llei general de la Seguretat Social.

b) Les seccions 3a, 4a i 5a passen a numerar-se, respectivament, seccions 2a, 3a i 4a amb el contingut idèntic.

Article setzè. *Normes de desplegament i aplicació a règims especials.*

Es modifica l'apartat 3 de la disposició addicional vuitena de la Llei general de la Seguretat Social, en els següents termes:

«3. El que preveuen els articles 134, 135 i 166 és aplicable, si s'escau, als treballadors per compte d'altri dels règims especials. Així mateix és aplicable als treballadors pel seu compte inclosos en el règim especial del mar, el règim especial agrari i el règim especial de treballadors autònoms, en els termes i les condicions que s'estableixin per reglament.»

CAPÍTOL V

Modificacions que s'introdueixen en la disposició addicional catorzena del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i en el Reial decret llei 11/1998, de 4 de setembre, pel qual es regulen les bonificacions de quotes a la Seguretat Social dels contractes d'interinitat que se signin amb les persones desocupades per substituir treballadors durant els períodes de descans per maternitat, adopció i acolliment

Article dissetè. *Modificació de l'encapçalament de la disposició addicional catorzena del text refós de l'Estatut dels treballadors.*

L'encapçalament de la disposició addicional catorzena queda redactat en els termes següents:

«Catorzena. *Substitució de treballadors excedents per tenir cura de familiars.*»

Article divuitè. *Modificacions que s'introdueixen al Reial decret llei 11/1998, de 4 de setembre, pel qual es regulen les bonificacions de*



quotes a la Seguretat Social dels contractes d'interinitat que se signin amb persones desocupades per substituir treballadors durant els períodes de descans per maternitat adopció i acolliment.

Es modifica l'article 1 del Reial decret llei 11/1998, de 4 de setembre, que queda redactat de la manera següent:

«Donen dret a una bonificació del 100 per 100 en les quotes empresarials de la Seguretat Social, incloses les d'accidents de treball i malalties professionals, i en les aportacions empresarials de les quotes de recaptació conjunta:

a) Els contractes d'interinitat que se signin amb persones desocupades per substituir treballadores que tinguin suspès el contracte de treball per risc durant l'embaràs i fins que no s'iniciï la suspensió corresponent del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

b) Els contractes d'interinitat que se signin amb persones desocupades per substituir treballadors i treballadores que tinguin suspès el contracte de treball durant els períodes de descans per maternitat, adopció i acolliment preadoptiu o permanent, en els termes que estableix el número 4 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors.

La durada màxima de les bonificacions previstes en aquest apartat b) coincideix amb la del període de descans a què es refereix el número 4 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors.

En cas que el treballador no exhaureixi el període de descans a què tingui dret, els beneficis s'extingeixen en el moment de la seva incorporació a l'empresa.

c) Els contractes d'interinitat que se signin amb persones desocupades per substituir treballadors autònoms, socis treballadors o socis de treball de les societats cooperatives, en els supòsits de risc durant l'embaràs, períodes de descans per maternitat, adopció i acolliment preadoptiu o permanent, en els termes que estableixen els paràgrafs anteriors.»

CAPÍTOL VI

Modificacions que s'introdueixen en la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública

Article dinovè. Excedència per cura de familiars.



L'apartat 4 de l'article 29 queda redactat de la manera següent:

«4. Els funcionaris tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa.

També tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a un any, els funcionaris per tenir cura d'un familiar que estigui a càrrec seu, fins al segon grau, inclusivament, de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer pel seu compte, i no tingui una activitat retribuïda.

El període d'excedència és únic per cada subjecte causant. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

Aquesta excedència constitueix un dret individual dels funcionaris. En cas que dos funcionaris generin el dret de gaudir-ne pel mateix subjecte causant, l'Administració en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels serveis.

El període de permanència en aquesta situació és computable a efectes de triennis, consolidació de grau personal i drets passius. Durant el primer any, els funcionaris tenen dret a la reserva del lloc de treball que ocupaven. Transcorregut aquest període, la reserva ho és per al lloc en la mateixa localitat i de nivell i retribució iguals.»

Article vintè. Permís per maternitat i paternitat.

L'apartat 3 de l'article 30 queda redactat de la manera següent:

«3. En el supòsit de part, la durada del permís és de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en cas de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la funcionària sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti del permís.



No obstant això, i sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que la mare o el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare tingui una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se efectiva la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut.

En els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors fins a sis anys, el permís té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a l'elecció del funcionari, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada del permís és, així mateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys quan es tracti de discapacitats o minusvàlids o que, per les seves circumstàncies i experiències personals, o perquè provenen de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents. En cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les setze setmanes previstes en els apartats anteriors o les que corresponguin en cas de part múltiple.

En els supòsits d'adopció internacional, quan calgui el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el permís previst per a cada cas en aquest article es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.»

CAPÍTOL VII

Modificacions que s'introdueixen en la Llei de funcionaris civils de l'Estat text articulat aprovat pel Decret 315/1964, de 7 de febrer

Article vint-i-unè. Llicència per risc durant l'embaràs.



S'introdueix un nou número 3 a l'article 69 amb la redacció següent:

«3. Quan la circumstància a què es refereix el número 3 de l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, afecti una funcionària inclosa en l'àmbit d'aplicació del mutualisme administratiu, es pot concedir una llicència per risc durant l'embaràs en els mateixos termes i les mateixes condicions que les que preveuen els números anteriors.»

CAPÍTOL VIII

Modificacions que s'introdueixen en la Llei 28/1975, de 27 de juny, sobre Seguretat Social de les Forces Armades, i en la Llei 29/1975, de 27 de juny, de Seguretat Social dels funcionaris civils de l'Estat

Article vint-i-dosè. *Situació de risc durant l'embaràs en el mutualisme administratiu.*

S'introdueix un nou paràgraf, després del tercer actual, a l'article 21 de la Llei 28/1975 i a l'article 20 de la Llei 29/1975, amb la redacció següent:

«Té la mateixa consideració i els mateixos efectes que la situació d'incapacitat temporal la situació de la dona funcionària que hagi obtingut llicència per risc durant l'embaràs en els termes que preveu l'article 69, apartat 3, de la Llei de funcionaris civils de l'Estat.»

Disposició addicional primera.

Es poden acollir als beneficis que estableix aquesta Llei els socis treballadors o socis de treball de les societats cooperatives i treballadors de les societats laborals, durant els períodes de descans per maternitat, risc durant l'embaràs, adopció i acolliment, amb independència del règim d'afiliació de la Seguretat Social en què estiguin inclosos, amb les peculiaritats pròpies de la relació societària.

Disposició addicional segona.

La legislació de la Seguretat Social en matèria de convenis especials s'ha d'adaptar a les modificacions que preveu aquesta Llei, en el termini d'un any comptat a partir de l'entrada en vigor.



Disposició addicional tercera.

Es modifica la redacció de l'apartat 1.e) de l'article 141 de la Llei 17/1999, de 18 de maig, de règim del personal de les Forces Armades, que queda de la manera següent:

«e) El sol·licitin per tenir cura dels fills, per naturalesa o adopció o acolliment permanent o preadoptiu. En aquest supòsit, tenen dret a un període d'excedència voluntària no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, a comptar de la data de naixement d'aquest o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa. Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència que, si s'escau, posa fi al que tenien.

També tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a un any els que el sol·licitin per encarregar-se directament d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, d'accident o de malaltia, no es pugui valer pel seu compte, i que no tingui una activitat retribuïda.

Aquests drets no els poden exercir dues persones pel mateix subjecte causant.»

Disposició addicional quarta.

El Govern, en el marc de les seves competències, i d'acord amb els agents socials, ha d'impulsar campanyes de sensibilització pública per aconseguir que els homes assumeixin una part igual de les responsabilitats familiars, i de manera especial s'acullin, en una mesura més gran, a les noves possibilitats que aquesta Llei ofereix per compartir el permís parental.

Disposició addicional cinquena.

Als efectes del que estableix aquesta Llei, es consideren jurídicament equiparables a l'adopció i l'acolliment preadoptiu o permanent aquelles institucions jurídiques declarades per resolucions judicials o administratives estrangeres, la finalitat i els efectes jurídics de les quals siguin els previstos per a l'adopció i l'acolliment preadoptiu o permanent, sigui quina sigui la seva denominació.

Disposició derogatòria única. *Abast de la derogació normativa.*

Queden derogades totes les disposicions que s'oposin al que estableix aquesta Llei.



Disposició final primera. Facultats d'aplicació i desplegament

S'autoritza el Govern per dictar totes les disposicions que calgui per al desplegament i l'execució d'aquesta Llei.

Disposició final segona. Entrada en vigor.

Aquesta Llei entra en vigor l'endemà de la seva publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Per tant,

Mano a tots els espanyols, particulars i autoritats, que compleixin aquesta Llei i que la facin complir.

Madrid, 5 de novembre de 1999.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,

JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ

(Aquesta Llei s'inclou tenint en compte la correcció d'errades publicada en el «Butlletí Oficial de l'Estat» núm. 271, de 12 de novembre de 1999.)