


Derechos de conciliación

de la vida personal, laboral y familiar



Con tu participación
alcanzaremos la
igualdad real



Madrid, febrero 2015

Edita:

CCOO de Industria

C/ Fernández de la Hoz, 12, 28010 Madrid

Tel.: 91 310 41 11

Fax: 91 308 59 91

comunicacion@industria.ccoo.es

Dirección y Coordinación

CCOO de Industria

Depósito Legal: M-2796-2015

ÍNDICE

- Presentación4
- Jornada de trabajo.....6
- Vacaciones6
- Permisos retribuidos7
- Nacimiento de hijo o hija prematura o que deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto8
- Lactancia8
- Reducciones de jornada por guarda legal o cuidado de familiar9
- Reducciones de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave9
- Maternidad, adopción y acogimiento12
- Paternidad.....18
- Normas aplicables a trabajadores y trabajadoras a contrato parcial ...21
- Excedencias por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....23
- Protección de la maternidad. Riesgo durante el embarazo y lactancia natural25
- Otros derechos de Seguridad Social28
- Derechos laborales y de Seguridad Social de las víctimas de violencia de género.....29
- Extinción del contrato de trabajo30
- Artículo 139 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social35
- Bonificaciones de cuotas empresariales de la Seguridad Social36
- Grados de consanguinidad y afinidad37
- Ficha de afiliación38



PRESENTACIÓN

Tras la fusión de las federaciones de FITEQA e Industria de CCOO, la organización sindical resultante, CCOO de Industria, ha mantenido el objetivo de defender los intereses profesionales, económicos, sociopolíticos y sindicales de los trabajadores y trabajadoras. Conserva también el compromiso de corregir las desigualdades que existen entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, para alcanzar así una sociedad más justa y democrática.

Con la aprobación de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se incorporaron nuevos derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos a trabajadores y trabajadoras, cuyo objetivo era fomentar la asunción equilibrada de responsabilidades, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Para fomentar el conocimiento de estos derechos, del que destacábamos el permiso por paternidad no transferible, editamos en 2010 la guía de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En aquel documento resaltábamos cuándo estos derechos podían ser ejercidos por cualquiera de los progenitores indistintamente, para romper así con la errónea creencia de que las responsabilidades familiares y, por tanto, los derechos de conciliación, eran exclusivos de las trabajadoras. También poníamos en valor el papel económico y social de la paternidad y maternidad y de las tareas de cuidado.

En esta edición se incorporan las últimas modificaciones legislativas y los derechos que permiten favorecer la conciliación de la vida familiar con la laboral y, también, con la personal.

Desde CCOO de Industria consideramos que las empresas deben abandonar modelos en los que prime la disponibilidad absoluta y la excelencia de las plantillas. Seguimos reclamando a los gobiernos y administraciones que doten partidas presupuestarias para infraestructuras y servicios que faciliten la atención a la infancia y personas dependientes y que retiren y modifiquen la legislación que contribuye a la individualización de las relaciones laborales, a dificultar la adecuada ordenación de los tiempos de vida y trabajo de las personas y a precarizar aún más sus condiciones laborales.

En CCOO de Industria entendemos que mediante la negociación colectiva y la acción sindical se deberán desarrollar y garantizar el disfrute y ejercicio de los derechos de conciliación libre de cualquier discriminación.

Como en la edición anterior, este documento reproduce parcialmente el articulado de distintas normas nacionales. No obstante, en esta ocasión, se ha procedido a adaptar el mismo conforme a los criterios sindicales para la utilización de un lenguaje no sexista.

¡Recuerda que todos estos derechos pueden estar mejorados en tu convenio. Acude a CCOO e infórmate!



Recuerda: Estos derechos se pueden haber mejorado en tu convenio o plan de igualdad de aplicación

Esta guía reproduce fragmentos de lo recogido en distintas normas de la legislación española. Se han eliminado los términos que se referían explícita o implícitamente a un solo sexo y se han mantenido aquellos que aludían a medidas o derechos exclusivos de uno u otro.

Artículo 44.1 LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES. “Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (...)”.

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 34.8. Estatuto de los Trabajadores. “Se tendrá **derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada** de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario/a respetando, en su caso, lo previsto en aquélla”.

VACACIONES

Artículo 38.3. Estatuto de los Trabajadores. “(...) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley (*suspensión de contrato de trabajo con reserva de puesto y por paternidad*), se tendrá **derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta** a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado”.

PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo 37.3. Estatuto de los Trabajadores. “El/la trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- b) Dos días por el nacimiento de hijo/a y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica (...).
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- 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 23. Estatuto de los Trabajadores. “Se tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.



c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo (...).

3. Los/as trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años (...).

NACIMIENTO DE HIJO O HIJA PREMATURA O QUE DEBA PERMANECER HOSPITALIZADO/A A CONTINUACIÓN DEL PARTO

Artículo 37.4 bis. Estatuto de los Trabajadores. “En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuras o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a **ausentarse** del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a **reducir su jornada** de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo”.

LACTANCIA

Artículo 37.4. Estatuto de los Trabajadores. “En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, se tendrá derecho a una hora de **ausencia** del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una **reducción** de su jornada en media hora con la misma finalidad o **acumularlo** en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario o empresaria respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de **hombres o mujeres**, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen¹.

REDUCCIONES DE JORNADA POR GUARDA LEGAL O CUIDADO DE FAMILIAR

Artículo 37.5. Estatuto de los Trabajadores. “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún **menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial**, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, **un octavo y un máximo de la mitad** de la duración de aquélla.

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

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un **derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres**. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa”.

REDUCCIONES DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

Artículo 37.5. Estatuto de los Trabajadores. “(...) El/La progenitor/a, adoptante o acogedor/a de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, **al menos, la mitad de la duración** de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y

¹ Sobre este aspecto, consultar en CCOO sentencias en las que se reconocen otros aspectos.



permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un **derecho individual de hombres o mujeres**. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Artículo 135 quáter. Ley General de la Seguridad Social. “Se reconocerá una prestación económica a progenitores, adoptantes o acogedores/as de carácter preadoptivo o permanente, en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado de menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados/as por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Reglamentariamente² se determinarán las enfermedades consideradas graves, a efectos del reconocimiento de esta prestación económica.

Será requisito indispensable que el beneficiario/a reduzca su jornada de trabajo, al menos, en un 50 por 100 de su duración, a fin de que se dedique al cuidado directo, continuo y permanente, del menor.

Para el acceso al derecho a esta prestación se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de maternidad contributiva.

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al **100 por 100 de la base reguladora** equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo,

² Anexo RD 1148/2011, de 29 de Julio, BOE 30 de Julio de 2011.

continuo y permanente, del hijo/a o menor acogido/a, o cuando el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambas o ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios/as de la prestación, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o, en su caso, a la Entidad Gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales (...)

■ **Concreción horaria y determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y reducción de jornada**

Artículo 37.6. Estatuto de los Trabajadores. “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 o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador/a y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. Salvo fuerza mayor, se deberá preavisar al empresario/a con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador/a 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 social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social”.

■ **Cálculo de indemnización**

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCTAVA. Estatuto de los Trabajadores. “1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 (*reducción de jornada por guarda legal, cuidado de familiar o hijos/as prematuros/as o neonatos hospitalizados/as y por violencia de género*)



el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador/a **sin considerar la reducción de jornada** efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos establecidos en el párrafo décimo del artículo 48.4 (*suspensión de contrato por maternidad*) y en el artículo 48 bis (*suspensión de contrato por paternidad*).

■ **Cálculo de prestaciones por desempleo en determinados supuestos de reducción de jornada**

Artículo 211.5. Ley General de la Seguridad Social. “En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 4 bis, 5 y 7 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Si la situación legal de desempleo se produce estando en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los apartados anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada”.

MATERNIDAD, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO ³

Suspensión del contrato de trabajo en caso de maternidad, adopción y acogimiento

Artículo 48.4. Estatuto de los Trabajadores. “En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo/a. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores

³ El desarrollo reglamentario de la nueva regulación de estas prestaciones se ha producido mediante Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (BOE de 21 de marzo).

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, **en el caso de que ambos progenitores trabajen**, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el **otro progenitor** 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. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, **el otro progenitor** tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente (*suspensión del contrato por paternidad*).

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

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido/a se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle⁴.

⁴ Artículo 8.11 del Real Decreto 295/2009 "(...) en los casos en que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto".



En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, *(tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados/as o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes)* la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de **adopción o acogimiento múltiples** en dos semanas por cada menor a partir del/la segundo/a. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados/as, 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 párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o menor adoptado/a o acogido/a, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de **jornada completa o a tiempo parcial**, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a afectado/a, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el apartado 48 bis”.

■ Prestación de Seguridad Social por maternidad, adopción o acogimiento

Artículo 124.1. Ley General de la Seguridad Social. “Las personas incluidas en el campo de aplicación de este Régimen General causarán derecho a las prestaciones del mismo cuando, además de los particulares exigidos para la respectiva prestación, reúnan el requisito general de estar **afiliadas y en alta en este Régimen o en situación asimilada al alta**, al sobrevenir la contingencia o situación protegida, salvo disposición legal expresa en contrario”.

Artículo 133 ter. Ley General de la Seguridad Social. “1. Serán beneficiarios/as del subsidio por maternidad los **trabajadores/as por cuenta ajena⁵, cualquiera que sea su sexo**, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes **períodos mínimos de cotización**:

- a. Si tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.
- b. Si tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
- c. Si es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente,

⁵ De cualquier régimen de seguridad social y las trabajadoras/es por cuenta propia o autónoma (Disposición adicional undécima bis de LGSS)



acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. **En el supuesto de parto, y con aplicación exclusiva a la madre biológica**, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los **supuestos previstos en el penúltimo párrafo del artículo 48.4 del ET** (*adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado*), y en el párrafo octavo del artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Artículo 133 quater. “La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al **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”.

■ **Supuesto especial de prestación por maternidad de trabajadoras por cuenta ajena que no reúnan el período mínimo de cotización**

Artículo 133 septies. Ley General de la Seguridad Social. “La cuantía de la prestación será igual al **100 % del indicador público de renta de efectos múltiples** (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 133 quáter o a la disposición adicional séptima (*la base reguladora de la Incapacidad temporal por contingencias comunes*) fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a ésta.

La duración de la prestación, que tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 86, **será de 42 días naturales a contar desde el parto** (...).

Dicha duración **se incrementará en 14 días naturales en los casos de nacimiento de hijo/a en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, o en una familia monoparental, o en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo o hija estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65 %**. El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.

A los efectos de la consideración de la familia numerosa, se estará a lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

Se entenderá por familia monoparental la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo o hija nacida y que constituye el sustentador único de la familia.

Asimismo, se entenderá que existe parto múltiple cuando el número de nacidos/as sea igual o superior a dos”.

■ **Prestaciones por desempleo en caso de maternidad/paternidad, adopción o acogimiento**

Artículo 222. Ley General de la Seguridad Social. “2. Cuando se encuentre en situación de maternidad o de paternidad y **durante las mismas se extinga su contrato** por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208 (*situaciones legales de desempleo*), seguirá percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación.

En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad o de paternidad.

3. (...) **Cuando esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad o de paternidad**, percibirá la prestación por estas últimas contingencias en la cuantía que corresponda.

(...) Si pasa a la situación de maternidad o de paternidad, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social antes indicada y pasará a percibir la prestación por maternidad o por paternidad, gestionada directamente por su Entidad Gestora. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad, se reanudará la prestación por desempleo, en los términos recogidos en el artículo 212.3.b (*previa solicitud de la persona interesada*) por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

■ **Cobertura respecto a otras prestaciones**

Artículo 124.3. Ley General de la Seguridad Social. “Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán



computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones”.

Artículo 124.6. Ley General de la Seguridad Social. “El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como **período de cotización efectiva** a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad”.

PATERNIDAD⁶

Artículo 44.3. Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. “Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.”

■ Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

Artículo 48 bis. Estatuto de los Trabajadores. “En los supuestos de **nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento** de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante **trece días⁷ ininterrumpidos, ampliables** en el supuesto de parto, adopción o

⁶ El RD 295/2009, de 6 de marzo, ha procedido a la regulación reglamentaria de la prestación económica por paternidad en el Sistema de Seguridad Social.

⁷ Artículo 26.2 RD 295/2009 “(...) C) Veinte días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 %, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre. Esta duración se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas. A efectos de la consideración de la familia numerosa, se estará a lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas. Se consideran miembros de la familia a los dos progenitores y a los hijos/as de ambos, comunes y no comunes, que convivan con aquéllos. D) Veinte días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el hijo/a nacido/a, adoptado/a o menor acogido/a tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 %, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

Además, infórmate en CCOO de la situación de la ampliación a cuatro semanas del permiso, establecida por la Ley 9/2009 de 6 de octubre, y que se ha ido suspendiendo por distintas normas.

acogimiento múltiples en dos días más por cada hija o hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de **parto**, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de **adopción o acogimiento**, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 (*el que regula las dieciséis semanas de suspensión por maternidad*) sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en **régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial** de un mínimo del 50 %, previo acuerdo entre empresario/a y trabajador/a conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos”.

Artículo 48.4. Estatuto de los Trabajadores. “Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato (...)”

Este permiso se añadirá al permiso por nacimiento recogido en el art. 37.3 b) ET (dos días) o en el Convenio Colectivo de aplicación.



■ Prestación de seguridad social por paternidad⁸

Artículo 133 nonies. Ley General de la Seguridad Social. “Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los **trabajadores por cuenta ajena**⁹ que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1, acrediten un **período mínimo de cotización** de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

Artículo 133 decies. Ley General de la Seguridad Social. “La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el artículo 133 quater¹⁰ para la prestación por maternidad (...)”.

Asimismo, en caso de parto, si la madre no trabaja y no hay lugar a periodos de descanso por maternidad, se presumirá que éstos han existido a los efectos del permiso por paternidad que, entonces, podrá iniciarse de la misma manera que si la madre hubiera sido trabajadora con derecho al disfrute de periodos de descanso”.

■ Paternidad y prestaciones por desempleo

Serán las recogidas en el apartado previsto para las prestaciones por desempleo en caso de maternidad. Artículo 222 Ley General de la Seguridad Social.

■ Cobertura respecto a otras prestaciones

Serán las recogidas en los artículos 124.3 y 124.6 Ley General de la Seguridad Social, definidas en el capítulo de maternidad

⁸ Recordar que el RD 295/2009, de 6 de marzo, ha procedido a la regulación reglamentaria de la prestación económica por paternidad en el sistema de la Seguridad Social.

⁹ De cualquier régimen de seguridad social y a las trabajadoras por cuenta propia o autónomas (Disposición adicional undécima bis de la LGSS).

¹⁰ Artículo 133 Quater TRLGSS “(...) 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 (...)”

NORMAS APLICABLES A TRABAJADORES Y

TRABAJADORAS A CONTRATO PARCIAL

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA Ley General de la Seguridad Social

“1. La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se registrará por el **principio de asimilación** del trabajador o trabajadora a tiempo parcial a tiempo completo y específicamente por las siguientes reglas:

Primera. Cotización.

a) La base de cotización a la Seguridad Social y de las aportaciones que se recaudan conjuntamente con las cuotas de aquélla será siempre mensual y estará constituida por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias.

b) La base de cotización así determinada no podrá ser inferior a las cantidades que reglamentariamente se determinen.

c) Las horas complementarias cotizarán a la Seguridad Social sobre las mismas bases y tipos que las horas ordinarias.

Segunda. *Períodos de cotización.*

Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se aplicarán las siguientes reglas:

a) Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales se haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador/a a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.

Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones.



b) Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados, de acuerdo con lo establecido en la letra a) anterior, sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador. En caso de tratarse de subsidio por incapacidad temporal, el cálculo del coeficiente global de parcialidad se realizará exclusivamente sobre los últimos cinco años. Si se trata del subsidio por maternidad y paternidad, el coeficiente global de parcialidad se calculará sobre los últimos siete años o, en su caso, sobre toda la vida laboral.

c) El período mínimo de cotización exigido a los trabajadores o trabajadoras a tiempo parcial para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido, será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad a que se refiere la letra b).

En los supuestos en que, a efectos del acceso a la correspondiente prestación económica, se exija que parte o la totalidad del período mínimo de cotización exigido esté comprendido en un plazo de tiempo determinado, el coeficiente global de parcialidad se aplicará para fijar el período de cotización exigible. El espacio temporal en el que habrá de estar comprendido el período exigible será, en todo caso, el establecido con carácter general para la respectiva prestación.

Tercera. *Bases reguladoras.*

a) (...) Para las **prestaciones por maternidad y por paternidad**, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365 (...).

Cuarta. *Protección por desempleo.* Para determinar los períodos de cotización y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones por desempleo se estará a lo que se determine reglamentariamente en su normativa específica.

2. Las reglas contenidas en el apartado anterior serán de aplicación a los trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial, contrato de relevo a tiempo parcial y contrato de trabajo fijo-discontinuo, de conformidad con lo establecido en los artículos 12 y 15.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que estén incluidos en el campo de aplicación del Régimen General y del Régimen Especial de la Minería del Carbón (...).

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

■ Excedencia voluntaria

Artículo 46.2. Estatuto de los Trabajadores. “El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un **plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años**. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia”.

Artículo 46.5. Estatuto de los Trabajadores. “El trabajador o trabajadora excedente conserva sólo un **derecho preferente al reingreso** en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

■ Excedencia por cuidado de hijo/a o menor acogido y por cuidado de familiares

Artículo 46.3. Estatuto de los Trabajadores. “Se tendrá derecho a un período de excedencia **de duración no superior a tres años** para atender al **cuidado de cada hijo/a**, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, 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 dos años**, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, para atender al cuidado de un familiar_hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores/as 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será **computable a efectos de antigüedad** y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de **formación profesional**, a cuya participación deberá ser convocado/a por la empresa, 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.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de **familia numerosa**, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

■ Cotización a la Seguridad Social

Artículo 180. Ley General de la Seguridad Social. “1. Los **tres años** de periodo de excedencia que, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo/a o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por **jubilación**, incapacidad permanente, **muerte y supervivencia, maternidad y paternidad**.

2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el **primer año** del periodo de excedencia que disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida. (...)

4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los periodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de

jornada se **computarán incrementadas hasta el 100 por 100** de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA NATURAL

Artículo 26. Ley de Prevención de Riesgos Laborales. “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/A 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, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario/a deberá determinar, previa consulta con la representación e la plantilla, 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 natural**, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo/a. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo (...).

■ **Derechos durante la suspensión de riesgo durante el embarazo y lactancia natural**

Artículo 48.4. Estatuto de los Trabajadores. “se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado (*riesgo durante el embarazo y lactancia natural*) y en el artículo 48 bis (*permiso paternidad*)”.

Artículo 48.5. Estatuto de los Trabajadores. “(...) la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado”.

■ **Prestación de Seguridad Social por riesgo durante el embarazo¹¹**

Artículo 134. Ley General de la Seguridad Social. “(...) La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de **contingencias profesionales**”.

Artículo 135. Ley General de la Seguridad Social. “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 contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. **La prestación económica 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 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 profesionales.

4. La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales”.

■ **Prestación de Seguridad Social por riesgo durante la lactancia natural de menores de nueve meses¹²**

Artículo 135 ter. Ley General de la Seguridad Social. “La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concederá a la mujer

¹¹ Con posterioridad a la LOIEMH 3/2007, la regulación de la situación de riesgo durante el embarazo se ha visto desarrollada por el RD 2095/2009; RD 298/2009;

¹² El Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, ha modificado el RD 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en el período de lactancia.



trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por **riesgo durante el embarazo, y se extinguirá** en el momento en que el hijo o la hija cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación”.

■ Cobertura respecto a otras prestaciones

Artículo 106.4. Ley General de la Seguridad Social. “La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente”.

Artículo 124. 3. Ley General de la Seguridad Social. “Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán **computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.**”

OTROS DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUADRAGÉSIMA CUARTA. Ley General de la Seguridad Social. Períodos de cotización asimilados por parto. “A efectos de las pensiones contributivas de **jubilación y de incapacidad permanente** de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de **112 días** completos de cotización por cada parto de un solo hijo/a y de **14 días** más por cada hijo/a a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda”.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA, pto. 3 LOI “La consideración como cotizados de los períodos a que se refieren el apartado 6 del artículo 124 y la disposición adicional cuadragésimo cuarta del texto refundido e la LGSS, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio, será de aplicación para las prestaciones que se causen a partir de la entrada en vigor de la presente Ley (...)”.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXAGÉSIMA Beneficios por cuidado de hijos/as o menores. Ley General de la Seguridad Social. “1. Sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional cuadragésima cuarta, en cualquier régimen de Seguridad Social y a todos los efectos salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido, se computará como periodo cotizado aquel de interrupción de la cotización, derivado de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones de desempleo producidas entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente y la finalización del sexto año posterior a dicha situación. La duración de este cómputo como periodo cotizado será de **112 días** por cada hijo/a o menor adoptado/a o acogido/a. Dicho período se incrementará anualmente, a partir del año 2013 y hasta el año 2018, hasta alcanzar el máximo de **270 días** por hijo/a en el año 2019, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización. Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, a los exclusivos efectos de determinar la edad de acceso a la jubilación prevista en la letra a) del apartado 1 del artículo 161, y a partir de la entrada en vigor de esta ley, la duración del cómputo como periodo cotizado será de un máximo de 270 días cotizados por cada hijo/a o menor adoptado/a o acogido/a.

2. En función de las posibilidades económicas del sistema de la Seguridad Social, podrán adoptarse las disposiciones necesarias para que el cómputo, como cotización efectiva, del periodo de cuidado por hijo/a o menor, en los términos contenidos en el párrafo primero del apartado anterior, se anticipe antes del 2018, en los supuestos de familias numerosas.

3. En cualquier caso, la aplicación de los beneficios establecidos en la presente disposición no podrá dar lugar a que el período de cuidado de hijo/a o menor, considerado como período cotizado, supere cinco años por beneficiario. Esta limitación se aplicará, de igual modo, cuando los mencionados beneficios concurren con los contemplados en el artículo 180.1 de esta Ley”.

DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Artículo 21. Ley Orgánica de Violencia de Género.

“1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la



reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a **situación legal de desempleo**. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

4. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5. A las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de seis meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social. Asimismo, su situación será considerada como asimilada al alta.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se tomará una base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas durante los seis meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar”.

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 52 d). Estatuto de los Trabajadores. Extinción del contrato por causas objetivas. “El contrato podrá extinguirse: por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las

jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

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 y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, 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, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave”.

■ Nulidad de la decisión extintiva del empresario o empresaria

Artículo 53.4. Estatuto de los Trabajadores. Despido por causas objetivas

“Cuando la decisión extintiva del empresario/a 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/a, la decisión extintiva será **nula**, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores o trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de quien haya solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o esté disfrutando de ellos, o haya solicitado o esté disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del



artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores o trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo/a.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos 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.

La decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente (...).

Artículo 55.5. Estatuto de los Trabajadores. Despido disciplinario. 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 o trabajadora.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a. El de los trabajadores o trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d del apartado 1 del artículo 45, 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, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación

de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

- c. El de los trabajadores o trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo/a.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos 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.

■ **Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación por desempleo de la trabajadora víctima de violencia de género**

Artículo 49. 1. m) Estatuto de los Trabajadores. “El contrato de trabajo se extinguirá: Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género”.

Artículo 208. 1. 1. LGSS. “Se encontrarán en **situación legal de desempleo** los trabajadores/as que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos: Cuando se extinga su relación laboral: (...) e) Por resolución voluntaria por parte del trabajador/a, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m y 50 del Estatuto de los Trabajadores.”)

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUADRAGÉSIMA SEGUNDA. Ley General de la Seguridad Social. “La situación legal de desempleo prevista en los artículos 208.1.1.e y 208.1.2 de la presente Ley, cuando se refieren, respectivamente, a los artículos 49.1.m y 45.1.n de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acreditará por comunicación escrita del empresario/a sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de género (...).

■ **Otros casos de nulidad por discriminación**

Artículo 17. Estatuto de los Trabajadores. “1. Se entenderán **nulos y sin efecto** los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario o empresaria que **contengan discriminaciones directas o indirectas** desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como



en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores o trabajadoras en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un **trato desfavorable** de los trabajadores/as como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación (...)

■ Indemnizaciones

Artículo 183. Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. “1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez o jueza deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del **daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.**

2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

3. Esta indemnización será **compatible**, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador/a por la **modificación o extinción del contrato** de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.

4. Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido el plazo de prescripción de la acción en vía social”.

■ Prueba de la ausencia de discriminación

Artículo 13. Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

“1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, **corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación** en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales”.

ARTÍCULO 139 LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

“1. **El procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por las siguientes reglas:

a. El trabajador/a dispondrá de un plazo de **veinte días**, a partir de que el empresario/a le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

En la demanda del derecho a la medida de conciliación podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario/a podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta.

El empresario/a y el trabajador/a deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en la sentencia.

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 se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar



lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

2. El procedimiento anterior será aplicable igualmente al ejercicio de los derechos de la trabajadora víctima de violencia de género establecidos en la Ley, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario y a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Podrá acumularse a la referida demanda la acción de daños y perjuicios directamente causados a la trabajadora por la negativa o demora del derecho. Podrá instarse, en su caso, la adopción de las medidas cautelares reguladas en el apartado 4 del artículo 180”

BONIFICACIONES DE CUOTAS EMPRESARIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL¹³

Incentivos en Seguridad Social para contratos de interinidad

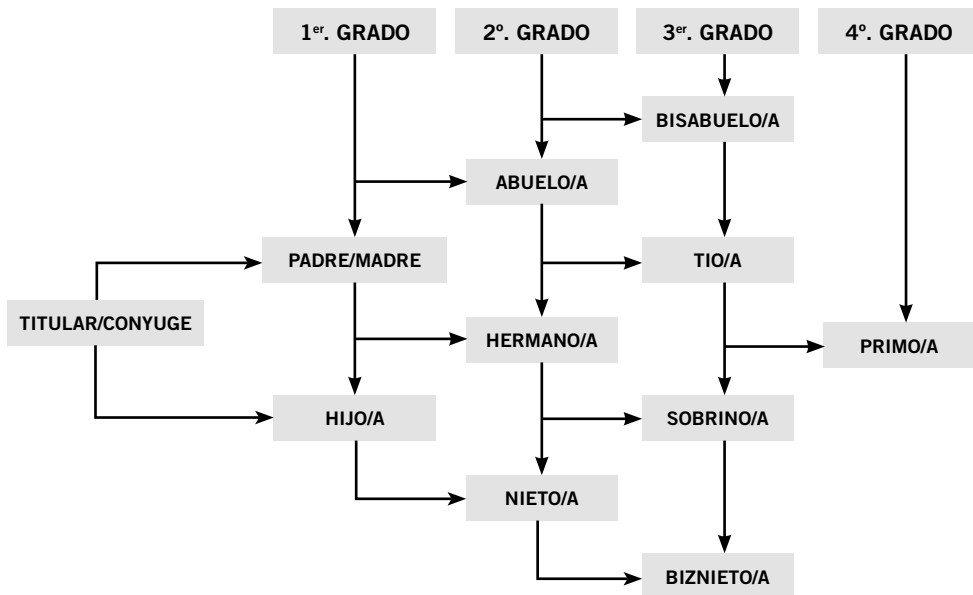
| Condiciones | | Incentivos | | Duración | Tipo Contrato | Legislación | Vigencia |
|---|---|---|--|------------------------|---------------|----------------|------------|
| Contrato para la formación y el aprendizaje | Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo | <ul style="list-style-type: none"> Plantilla inferior a 250 trabajadores. Reducción 100% totalidad de aportación empresarial y de la aportación del trabajador Plantilla igual o superior a 250 trabajadores: Reducción 75% de la totalidad de la aportación empresarial y 100% de la totalidad de la aportación del trabajador | | Todo el contrato | 421 | Ley 3/2012 | 08/07/2012 |
| | Personas con discapacidad Grado de discapacidad \geq 33% | Reducción 50% de la aportación empresarial por Contingentes comunes | | | 420 520 | R.D. Leg. 1/95 | 24/05/1995 |
| Contrato prácticas | Por excedencia cuidado familiares | Reducción de la aportación empresarial por Con. Comunes | 1º año. Reduc. 95% 2º año. Reduc. 60% 3º año. Reduc. 50% | 3 años | 410 510 | R.D. Leg 1/95 | 13/04/1995 |
| | Por descanso maternidad, embarazo, riesgo lactancia, etc. | Bonificación del 100% de la aportación empresarial por todas las contingencias | | Periodo de sustitución | | RDL 11/1998 | 24/03/2007 |
| | Por violencia género | Bonificación del 100% de la aportación empresarial por contingencias comunes | | | | L.O. 1/2004 | 28/02/2005 |
| | Personas con discapacidad que sustituyan a otras personas con discapacidad en situación de IT | Bonificación del 100% de la aportación empresarial por contingencias comunes | | | | Ley 45/2002 | 14/12/2002 |

¹³ www.seg-social.es. Consulta requisitos y exclusiones en CCOO.

Incentivos en Seguridad Social para el mantenimiento de la contratación.

| Condiciones | | Incentivos (vi) | Duración | Tipo Contrato | Legislación | Vigencia |
|--|---|---|---|---------------|---------------------------------|------------------|
| Trabajadores | 65 años de edad y 35 años y 6 meses de cotización | Exoneración del 100% de la totalidad de las cuotas a la S.S. por Contingencias Comunes (excepto IT), desempleo, FOGASA y FP | Todo el contrato | | Art. 112 bis LGSS y Ley 27/2011 | 01/01/2013 |
| Cambio de puesto de trabajo | Riesgo por embarazo o por lactancia | Reducción 50% de la aportación empresarial con Contingencias Comunes | Periodo permanencia en el nuevo puesto de trabajo | | Ley 51/2007 y Sucesivas LPGE | 01/01/2008 |
| | Enfermedad Profesional | | | | R.D. 1430/2009 | 01/10/2009 |
| Regulación Temporal de empleo: suspensión de contrato o reducción temporal de jornada | | Bonificación del 50% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes | Hasta 240 días | | Ley 3/2012 | 01/01/2012 (vii) |
| Trabajadores sustituidos en situación de descanso por maternidad, paternidad y riesgos | | Bonificación del 100% de la totalidad de la aportación empresarial | Periodo de suspensión de la actividad | Todos | Ley 12/2001 | 04/03/2001 |

Grados de consanguinidad y afinidad.



Derechos de conciliación

de la vida personal, laboral y familiar



Con tu participación
alcanzaremos la igualdad
real



industria