

Documento elaborado por Inés Mestre, Asesora Jurídica del Dpto. de Proyectos de Instituto de Formación Integral, miembro de la Secretaría Técnica del Proyecto ADAPTATIC

LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE HOMBRES Y MUJERES (BOE Nº 71, DE 23 DE MARZO).

A continuación se relacionan las principales modificaciones en materia laboral abordadas por la Ley Orgánica 3/2007.

A fin de que resulte más liviano el estudio de las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, adjuntamos un cuadro de doble entrada con la redacción de los artículos anterior a la Ley y la actual redacción tras la publicación de la misma.

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (RDL 1/1995, de 24 de Marzo).

- **DERECHOS LABORALES EN LA RELACIÓN DE TRABAJO:** Dentro del respecto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, se añade la protección, con carácter específico, frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
[Artículo 4.2 e)]
- **NO DISCRIMINACIÓN EN LAS RELACIONES LABORALES:** Se añade en este capítulo:
 - **Nulidad de las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario** que supongan un trato desfavorable frente a una reclamación destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.
 - **Medidas de acción positiva en la negociación colectiva** para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones.
 - **Los planes de igualdad** se ajustarán a la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA:** Derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada para hacer efectivo el derecho a la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral, en los términos fijados en la negociación colectiva o acuerdo a que se llegue con el empresario, respetando el Convenio Colectivo.
[Artículo 34.8]
- **PERMISOS:** Se modifican determinados permisos del artículo 37:
 - **INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN:** Se añaden **dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise**

reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
[Artículo 37.3 b).]

• **LACTANCIA:** Se añade:

- La duración del permiso **aumenta en caso de parto múltiple.**
- **Posibilidad de sustituir** este derecho por una reducción de jornada de media hora **o acumularlo** en jornadas completas en los términos fijados en la negociación colectiva o acuerdo a que se llegue con el empresario, respetando el Convenio Colectivo.

[Artículo 37.4]

• **GUARDA LEGAL:** Modifica:

- Cuidado directo de menor de ocho años (en vez de seis).
- Reducción de jornada con disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de aquella (en vez de un tercio y un máximo de la mitad de aquella)

[Artículo 37.5 párrafo primero.]

- **VACACIONES:** En los casos de que el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con:

- **Incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural.**
- **Período de suspensión del contrato de trabajo del artículo 48.4 (parto, parto prematuro, adopción, acogimiento).**

Se tendrá **derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta** a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le corresponda al finalizar el período de suspensión, **aunque haya terminado el año natural** a que corresponda.

[Artículo 38.3 párrafo segundo]

- **SUPUESTOS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:** Se modifica el supuesto de maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años, al añadir:

- **Paternidad**
- **Riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.**
- Adopción o acogimiento, tanto preadoptivo o permanente, **aunque estos sean provisionales,** de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años en determinadas circunstancias.

[Artículo 45.1 d).]

- EXCEDENCIA VOLUNTARIA: Se modifica el plazo que será no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años frente al anterior que era no menor a dos años y no mayor a cinco.
[Artículo 46.2]
- EXCEDENCIA PARA CUIDADO DE HIJOS Y FAMILIARES: Las modificaciones consisten en:
 - Se especifica la posibilidad de que el **acogimiento** sea **provisional**: “... o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales”.
 - Aumenta a un **período no superior a dos años** (en vez de uno) la posibilidad de **excedencia por cuidado de familiares**.
 - **Posibilidad de disfrute de la excedencia por cuidado de hijo o familiares de forma fraccionada**: “... cuya duración podrá disfrutarse de forma fraccionada”.[Artículo 46.3 párrafos primero a tercero.]
- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO: Las modificaciones consisten en:
 - **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 hubiera podido disfrutar la madre con anterioridad al parto.
 - **En el caso de fallecimiento del hijo:**
 - El período de suspensión **no se verá reducido**,
 - **Salvo que**, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre **solicitase reincorporarse** a su puesto de trabajo.
 - **Cuando ambos progenitores trabajen**, el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto:
 - Se sustituye la **expresión** “padre y madre” por **ambos progenitores**.
 - 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.

• **Cuando 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 período que hubiera correspondido a la madre, compatible con el permiso de paternidad.

• **En casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto:**

- El periodo 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 **excluye de dicho cómputo** las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.
- **Se adoptarán las disposiciones necesarias** para aplicar las modificaciones referentes a los partos prematuros a **colectivos** no incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores (Disposición Adicional Vigésimo Novena de la Ley Orgánica).

• **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 a tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado**.
- Con un **máximo** de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

• **En los casos de adopción y acogimiento:**

- Según lo previsto en la nueva redacción del **artículo 45.1 d)**.
- La **suspensión producirá efectos, a elección del trabajador**, 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 el caso de ambos progenitores trabajen**, el período se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de

modo simultáneo o sucesivo, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

- **En los casos de disfrute simultáneo**, la suma no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.

• **En los supuestos de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido:**

- La suspensión tendrá una duración adicional de dos semanas.
- Si ambos progenitores trabajan, este período adicional, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

• **Mejora de condiciones durante la suspensión:** los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora de las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante la suspensión del contrato, tanto en los supuestos anteriormente contemplados como en los casos de suspensión del contrato de trabajo por paternidad y en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

[Artículo 48.4]

• **Supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural:**

- La suspensión finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de incorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

[Artículo 48. 5]

- **SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR PATERNIDAD:** Se puede resumir en los siguientes puntos:

- Se dará en **los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento** de acuerdo con la nueva redacción del artículo 45.1 d).
- La suspensión del contrato durará **trece días ininterrumpidos, ampliables** en el supuesto de **parto, adopción o acogimiento múltiples a dos días más por cada hijo a partir del segundo**.
- Esta **suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad** del artículo 48.4.
- En los **supuestos de parto:** corresponde en exclusiva al otro progenitor.

- En los **supuestos de adopción o acogimiento**: corresponde sólo a uno de los progenitores a la elección de los interesados.
- No obstante, **cuando el período de descanso del artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores**, el derecho de la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro progenitor.
- **Este derecho se podrá ejercer** durante el período comprendido **desde** la finalización del permiso por nacimiento de hijo, 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 **podrá disfrutarse** en régimen de **jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo de un 50%**, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.
- El trabajador deberá **comunicar al empresario, con la debida antelación**, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

[Artículo 48 bis.]

- **EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS:** Se realizan determinadas modificaciones en los supuestos de nulidad:
 - Se añade la decisión extintiva producida durante el período de **riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural y la suspensión por paternidad**, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
 - Se añade la de los trabajadores que:
 - **Hayan solicitado o estén disfrutando los permisos del Artículo 37, apartados 4, 4 bis y 5.** (lactancia, hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados, guarda legal).
 - **Hayan solicitado o estén disfrutando de la excedencia del artículo 46.3** (Excedencia para cuidado de hijos o cuidado de familiares).
 - **La de las trabajadoras víctimas de la 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 el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

- **La de los trabajadores 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 del nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

[Artículo 53.4]

- **DESPIDO DISCIPLINARIO:** Entre los incumplimientos contractuales en los que puede basarse el despido disciplinario se modifica el último apartado al añadir **el acoso sexual o por razón de sexo** al empresario o a las personas que trabajan con él.
[Artículo 54.2 g).]
- **CALIFICACIÓN DEL DESPIDO:** Se modifican los supuestos de **nulidad** en los términos explicados con ocasión de la extinción por causas objetivas.
[Artículo 55.5]
- **COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA:** Se añade las siguientes modificaciones:
 - El derecho a **recibir información**, al menos anualmente relativa a la **aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**, entre los que se incluirán:
 - **Datos sobre la proporción de mujeres y hombres** en los diferentes niveles profesionales.
 - Datos, en su caso, sobre **las medidas que se hubieran adoptado** para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa, y
 - De haberse establecido un **plan de igualdad**, sobre la aplicación del mismo.
 - La labor de **vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.**
 - **Colaborar** con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de **medidas de conciliación.**

[Artículo 64.1 apartado 1, 64.1 9º c), 64.1.13]

- **CONTENIDO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS:** Dentro del contenido de los convenios colectivos se recoge:

- **EL DEBER DE NEGOCIAR medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres** en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos.

[Artículo 85.1 párrafo nuevo]

- **EL DEBER DE NEGOCIAR planes de igualdad**, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, **en las empresas de más de 250 trabajadores:**

- **ÁMBITO EMPRESARIAL:** El deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.
- **ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA:** El deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

[Artículo 85.2 nuevo párrafo]

- **VALIDEZ DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS:** Con respecto a la labor de la Autoridad Laboral se establece:

- La Autoridad Laboral **velará por el respeto al principio de igualdad en los Convenios Colectivos que puedan contener discriminaciones**, directas o indirectas, por razón de sexo.
- A tal efecto, puede recabar el oportuno **asesoramiento** del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según corresponda por su ámbito territorial.
- **Si la Autoridad Laboral se dirige a la Jurisdicción competente** por entender que el Convenio Colectivo puede tener cláusulas discriminatorias lo pondrá **en conocimiento de los organismos** arriba referidos, sin perjuicio de la posibilidad que tiene el Juez o Tribunal de recabar dictamen de los organismos públicos competentes.

[Artículo 90.6]

- DISCREPANCIAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN: Las discrepancias entre empresarios y trabajadores en relación al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente **se resolverán por la jurisdicción competente** a través del procedimiento establecido para los permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares.
[Disposición Adicional Decimoséptima]

- CÁLCULO DE INDEMNIZACIONES EN DETERMINADOS SUPUESTOS DE JORNADA REDUCIDA: El **salario a tener en cuenta a efecto del cálculo de las indemnizaciones** previstas en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, **será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada**, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para la reducción de jornada en los casos de:
 - Reducción de jornada y salario en los casos de **nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados** a continuación del parto (Artículo 37.4 Bis).
 - Reducción de jornada y salario en caso de **guarda legal** (Artículo 37.5)
 - Reducción de jornada y salario de la **trabajadora víctima de la violencia de género** (Artículo 37.7).
 - Disfrute de los **permisos por maternidad o paternidad** por nacimiento, adopción o acogimiento previstos en el artículo 48.4 y 48 bis respectivamente, a tiempo parcial.[Disposición Adicional Decimooctava]

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (L31/1995, de 8 de Noviembre).

- OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
[Artículo 5.4]

- PROTECCIÓN POR MATERNIDAD: RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL: Se añaden las siguientes modificaciones:
 - La **certificación** de que la adaptación de condiciones o del tiempo de trabajo no resultare posible o pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto será realizada por **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 riesgos profesionales**, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora.

- Lo establecido respecto a las condiciones de trabajo para la protección de la mujer embarazada **se aplicarán también durante el período de lactancia natural, con la posibilidad de declararse la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural.**
[Artículo 26.2 párrafo primero y 26.4]

LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL (L2/1995, de 7 de Abril).

- ACUMULACIÓN: La imposibilidad de acumularse a otras en un mismo juicio, ni siquiera por vía de reconvención, las acciones de despido o las de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales entre otras, se entiende **sin perjuicio de la posibilidad de reclamar la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales.**
[Artículo 27.2]
- DESPIDO NULO: Se amplían los **supuestos de despido disciplinario nulo** en los términos previstos en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
[Artículo 108.2]
- DECISIÓN EXTINTIVA NULA: Se amplían los **supuestos de nulidad en la extinción por causas objetivas** en los términos previstos en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
[Artículo 122.2]
- PROCEDIMIENTO DE OFICIO: Se amplían los supuestos de iniciación:
 - Se incluyen las **comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** acerca de la **constatación de una discriminación por razón de sexo** con las **bases** para **determinar la indemnización** correspondiente.
[Artículo 146d)]
 - Se añaden las **actas de infracción** que versen sobre las infracciones recogidas en la nueva redacción del apartado 12 del artículo 8 de la Ley de Infracciones y Sanciones.
[Artículo 149.2]
- TUTELA DE LOS DERECHOS DE LIBERTAD SINDICAL: Declara la **compatibilidad de la indemnización** que procediera en estos procedimientos con la que, en su caso, pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
[Artículo 180.1]

- TUTELA DE LOS DEMÁS DERECHOS FUNDAMENTALES Y LIBERTADES PÚBLICAS, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso que se susciten en el ámbito de la relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento de la jurisdicción social, es de destacar:
 - El **pronunciamiento** en la sentencia, cuando se declare la vulneración, de la cuantía de la **indemnización** que, en su caso, le correspondiera al trabajador si hubiera discrepancia entre las partes.
 - La **compatibilidad** de la indemnización con la que le pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de conformidad con lo establecido en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- [Artículo 181]

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL (RDL5/2000, de 4 de Agosto).

- INFRACCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS:
 - GRAVES: Añade una nueva infracción:
 - No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.
 - MUY GRAVES: Modifica dos infracciones (apartados 12 y 13 bis) y añade una nueva (17):
 - Apartado 12: Se incluyen las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una **acción administrativa** destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.
 - Apartado 13 Bis: Se añade el **acoso por razón de sexo**.
 - Apartado 17 (nuevo): **Consistente en no elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del Artículo 46 bis (nuevo) del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.**

[Artículo 8.12, 13bis y 17]

- **SANCIONES ACCESORIAS:** Se añaden un inciso en el que se aclara que estas sanciones accesorias **se entienden a salvo de lo establecido en el artículo 46 bis** del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
[Artículo 46 párrafo primero]

- **RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE IGUALDAD:** Se recoge **una nueva subsección de responsabilidades en materia de igualdad**, con responsabilidades empresariales específicas, que pueden resumirse en:
 - Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12,13 bis del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, sin perjuicio de la sanción correspondiente se les impondrán las siguientes **sanciones accesorias:**
 - **Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones** y en general, de los **beneficios** derivados de la aplicación de programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción. (apartado a).

 - **Exclusión automática al acceso de tales beneficios en seis meses.** (Apartado b).

 - No obstante, en el caso de infracciones muy graves tipificadas en Art.8.12 y 16.2, referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, podrán **sustituirse** las sanciones accesorias, suspendiéndose se plazo de prescripción, **por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa** si:
 - Lo determina la Autoridad Laboral competente.
 - Previa solicitud de la empresa.
 - Con informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

 - En el supuesto en que el plan de igualdad que sustituye a la sanción accesoria:
 - No se elabore,
 - No se aplique, o
 - Se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la Autoridad Laboral.

La Autoridad Laboral, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la sanción que corresponda por este hecho, dejará sin efecto la sustitución y se cumplirán del siguiente modo:

- Pérdida de las ayudas, bonificaciones y beneficios del apartado a) con efectos desde la comisión de la infracción.
- Exclusión del acceso a tales beneficios durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la Autoridad Laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.

[Artículo 46 Bis]

REAL DECRETO LEY POR EL QUE SE REGULAN LAS BONIFICACIONES DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS CONTRATOS DE INTERINIDAD QUE SE CELEBREN CON PERSONAS DESEMPLEADAS PARA SUSTITUIR A TRABAJADORES DURANTE LOS PERÍODOS DE DESCANSO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO (RDL11/1998, de 4 de Septiembre).

- BONIFICACIÓN DEL 100% DE LA CUOTAS EMPRESARIALES de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y en las aportaciones empresariales de recaudación conjunta en determinados contratos de interinidad:
 - celebrados con personas desempleadas,
 - para sustituir a trabajadores (incluidos autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas)
 - con contrato suspendido durante los períodos de descanso por maternidad o paternidad (nacimiento, adopción o acogimiento) previstos en los artículos 48.4 y 48 bis respectivamente, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural,
 - en los términos establecidos en el Real Decreto Ley 11/1998.

[Artículo 1]

LEY DE MEDIDAS URGENTES DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO PARA EL INCREMENTO DEL EMPLEO Y MEJORA DE SU CALIDAD (L 12/2001, de 9 de Julio).

- BONIFICACIÓN DE LAS CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL para los trabajadores (incluidos autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas) sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad o paternidad (nacimiento, adopción o acogimiento) previstos en los artículos 48.4 y 48 bis respectivamente, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos bonificados del Real Decreto Ley 11/1998 de:
 - **100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social**, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional y en las aportaciones empresariales de recaudación conjunta **en el caso de**

trabajadores encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

- **100% de la cuota** que resulte de aplicar sobre **la base mínima o fija que corresponda al tipo de cotización establecido como obligatorio** para trabajadores incluidos en un régimen de Seguridad Social propio de **trabajadores autónomos.**

Sólo será de aplicación esta bonificación:

- Mientras **coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto**
- Con el **límite máximo del período de suspensión.**

[Disposición Adicional Segunda]

LEY DE EMPLEO (L 56/2003, de 16 de Diciembre).

- **DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO:** Se resumen en:
 - **Velar** específicamente para **evitar la discriminación** en el empleo.
 - **Comunicar a quien realice la oferta su carácter discriminatorio** cuando sea detectado por los gestores de intermediación laboral.
 - **Se considerarán discriminatorias**, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar, **las ofertas referidas a uno de los sexos.**
 - **Se considerará en todo caso discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias** del puesto de trabajo relacionadas con el **esfuerzo físico.**

[Artículo 22 bis]

LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (L 1/1994, de 20 de Junio).

- **PRESTACIONES ECONÓMICAS:** Se añade la prestación económica por paternidad y riesgo durante la lactancia natural.
[Artículo 38.1 c)]
- **OBLIGACIÓN DE COTIZAR:** Se incluye la obligación de cotizar durante el permiso de paternidad y el riesgo durante la lactancia natural.
[Artículo 106.4]
- **SUBSISTENCIA DEL PERÍODO DE MATERNIDAD/PATERNIDAD A LA FECHA DE EXTINCIÓN DEL CONTRATO O QUE SE INICIE DURANTE LA PERCEPCIÓN POR DESEMPLEO:** Será considerado como período de ocupación efectiva a efectos de las prestaciones de Jubilación, Incapacidad Permanente, Muerte y Supervivencia, Maternidad y Paternidad.
[Artículo 124.6]

- ASIMILADA AL ALTA: Se añade el riesgo durante la lactancia natural como salvedad a la consideración de situación de asimilada al alta con cotización de la situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.

[Artículo 125.1]

- MATERNIDAD: Las principales novedades en la prestación por maternidad, cuyo capítulo es modificado, se centran en:
 - SITUACIONES PROTEGIDAS: Además del supuesto de maternidad, adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, **la simple conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas**, que lo regulen, siempre que en este último caso, **su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales**.
 - BENEFICIARIOS: Varían los períodos de cotización al distinguir según la edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o la resolución judicial por la que se constituye la adopción o al inicio del descanso en determinados casos:
 - MENOR DE 21 AÑOS: no se exige período mínimo de cotización.
 - ENTRE 21 y 26 AÑOS: 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso. Se considera acreditado el requisito si alternativamente el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
 - MAYOR DE 26 AÑOS: 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso. Se considerará cumplido si acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
 - SUPUESTO ESPECIAL:
 - BENEFICIARIOS: Trabajadoras por cuenta ajena que reúnan todos los requisitos para acceder a la prestación por maternidad salvo el período mínimo de cotización.

- CUANTÍA: 100% del IPREM vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al supuesto general o el calculado para los contratos a tiempo parcial según la Disposición Adicional Séptima, sea inferior en cuyo caso será ésta.
- NO CONTRIBUTIVA a efectos de los Recursos Generales de la Seguridad Social
- DURACIÓN: 42 días naturales a contar desde el parto, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho en los mismos supuestos que la prestación general.

[Capítulo IV Bis del Título II]

- PATERNIDAD: esta nueva prestación se puede resumir en los siguientes puntos:
 - SITUACIONES PROTEGIDAS: El nacimiento, adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, **la simple conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas**, que lo regulen, siempre que en este último caso, **su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales** durante el período de suspensión que por tales situaciones se disfrute de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.
 - BENEFICIARIOS: Trabajadores por cuenta ajena que disfruten de la suspensión anteriormente referida siempre que además de estar afiliados y en alta en este Régimen o en situación asimilada al alta, al sobrevenir la contingencia o situación protegida, acrediten un período mínimo de cotización de **180 días dentro de los 7 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
 - PRESTACIÓN ECONÓMICA: Subsidio determinado de la misma forma que para la prestación económica general por maternidad pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho en los mismos supuestos.
- [Capítulo IV ter del Título II]
- RIESGO DURANTE EL EMBARAZO: Esta prestación **tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales** y se concederá en los términos y condiciones previstos para la prestación económica de incapacidad

temporal derivada de contingencias profesionales con las siguientes particularidades:

- **Nacerá** el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo
- **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.
- **Consistirá** en un subsidio del **100%** de la base reguladora correspondiente. (Equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de **contingencias profesionales**.)
- La **gestión y el pago** corresponde 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.

[Artículo 134, 135]

- **RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL:** Esta nueva prestación puede resumirse en los siguientes puntos:

- **SITUACIÓN PROTEGIDA:** El período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible en los términos previstos en el **artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.
- **PRESTACIÓN ECONÓMICA:** En los **términos y condiciones** previstos para la **prestación económica de riesgo durante el embarazo** y se **extinguirá en el momento en que el hijo 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.

[Capítulo IV quinquies del Título II]

- **PRESTACIONES FAMILIARES:** Se producen las siguientes modificaciones:

- **EXCEDENCIA CUIDADO DE HIJOS:** **consideración de ocupación cotizada** de los **dos primeros años** del período de excedencia para cuidado de hijos del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, que se amplía a 30 meses en los casos de familia

numerosa de categoría general y a y 36 meses si es de categoría especial.

- EXCEDENCIA CUIDADO DE FAMILIARES: **consideración de ocupación cotizada del primer año** del período de excedencia para cuidado de familiares del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores a los mismos efectos arriba reseñados.
- INCREMENTO de **las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor** previsto en el artículo 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, hasta el 100% de la cuantía que hubiera mantenido sin dicha reducción a efectos de las prestaciones señaladas anteriormente. En los **demás casos de reducción** del artículo 37.5 el incremento se realizará **únicamente el primer año**.

[Artículo 180]

- PROTECCIÓN POR DESEMPLEO: Se producen las siguientes modificaciones:

➤ NIVEL CONTRIBUTIVO:

- CÁLCULO DE LA BASE REGULADORA: En los supuestos de reducción de jornada del artículo 37 (apartados 4 bis, 5 y 7):
 - se **computarán las bases de cotización incrementadas** hasta el **100%** de la cuantía que hubiera podido corresponder si se hubiera mantenido sin reducción el trabajo a tiempo completo o parcial.
 - Las **cuantías máximas y mínimas** se determinarán teniendo en cuenta el IRPEM en función de las horas trabajadas antes de la reducción de jornada.

[Artículo 211.5]

➤ NIVEL ASISTENCIAL:

- CUANTÍA DEL SUBSIDIO: **80% IPREM** vigente en cada momento, incluidos los casos de pérdida de un trabajo a tiempo parcial.

[Artículo 217.1]

➤ REGIMEN DE LAS PRESTACIONES:

- MATERNIDAD/PATERNIDAD:

- AL EXTINGUIRSE EL CONTRATO: **Seguirá percibiendo la prestación 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, sin descontarse del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad o de paternidad.
- DURANTE EL DESEMPLEO TOTAL: Se producirán las siguientes circunstancias:
 - **Pasará a percibir la prestación de maternidad o paternidad** en la cuantía que le corresponda, gestionada directamente por su Entidad Gestora.
 - **Se suspenderá la prestación por desempleo y la cotización correspondiente.**
 - **Extinguida la prestación de maternidad o paternidad se reanuda la prestación por desempleo**, solicitada en forma, por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

[Artículo 22.2 y párrafos tercero, cuarto y quinto del apartado 3.]

- PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS PARA LA FORMACIÓN: **comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones**, las derivadas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por maternidad y paternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y las pensiones.
[Disposición Adicional Sexta]
- TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL: Se mantiene el mismo sistema de cálculo para acreditar los períodos de cotización para causar derecho a las prestaciones y el cálculo de la base reguladora, **incluyendo la paternidad** dentro de las mismas.
[Disposición Adicional Séptima, apartado 1 regla segunda letra a) y apartado 1 regla tercera letra a).
- RÉGIMENES ESPECIALES: Se aplican a los regímenes especiales **más artículos correspondientes al Régimen General** y se añade una

Disposición Adicional específica referida a las prestaciones de maternidad y paternidad en los Regímenes Especiales.

[Disposición Adicional Octava, apartado 4, Disposición Adicional Undécima Bis]

- **GESTIÓN DE LA PRESTACIÓN MATERNIDAD/PATERNIDAD:** Corresponderá directa y exclusivamente a la **Entidad Gestora**. [Disposición Adicional Undécimo tercera].

- **PERÍODOS DE COTIZACIÓN ASIMILADOS POR PARTO:** A los efectos de las prestaciones 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 y de 14 días más por cada hijo 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 Adicional Cuadragésimo Cuarta]