

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

(BOE nº 266, de 6 de noviembre de 1999)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma

**17. AZAROAREN 5EKO 39/1999
LEGEA, LANGILEAREN FAMILIA-
ETA LAN-BIZITZA UZTARTZEA
SUSTATZEKOA**

(1999ko azaroaren 6ko EAO, 266. zk.)

ZIOEN AZALPENEA

Espainiako Konstituzioak 14. artikuluan aitortu ditu legearen arabera berdinak izateko eskubidea eta jaiotza, arraza, sexu, erlijio nahiz iritzi edo bestelako egoera aintzat hartuta bereizkeriarik ez egiteko printzipioa. Konstituzio-testuak, 39.1 artikuluan, ezarri du botere publikoen eginbearra, familiaren gizarte-babesa, ekonomia-babesa eta babes juridikoa ziurtatzeko, eta, 9.2 artikuluan, botere publikoei eratziki die inguruabar zehatzak sustatzeko eginbearra, gizabanakoaren eta berak osatzen dituen taldeen askatasuna eta berdintasuna benetakoak eta eragingarriak izan daitezen; eta haien osotasuna eragotzi edo zailtzen dituzten oztopoak kentzeko eginbearra, herritar guztien parte-hartzea erraztuz, bai bizitza politikoan, baita ekonomia-, kultura- eta gizarte-bizitzan ere. Emakumearen laneratzeak eragin du mende honetako gizarte-aldaketarik sakonenetako bat. Horrenbestez, beharrezkoa da eratzea gizarte-harreman berriak aintzat hartzen dituen sistema, eta emakumeen eta gizonen artean lankidetzan aritzeko eta konpromisoak hartzeko beste modu bat, lanbide-bizitzan eta bizitza pribatuan ardurak modu orekatsuan banatzea ahalbidetzen duena.

Lana eta familia uztartzeko beharrezana nazioartean eta Europako Erkidegoan ere azaldu da, gizarte-errealitate berriari ageri-agerian lotutako egoera

inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

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

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

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

gisa. Horrek berarekin dakar arazo korapilatsu bezain zaila, jorratu behar dena honen moduko legeria-eraldaketa garrantzitsuak eginez, baina baita pertsoneri arreta eskaintzeko zerbitzuak sustatuz ere, familia-politikako esparru zabalagoa kontuan hartuta.

Esangura horretan, Emakumeei buruzko IV. Mundu-konferentzian, Pekinen egin zena 1995eko irailean, helburu estrategikotzat jo zen gizonen eta emakumeen artean lan- eta familia-arduren bateratzea suspertzea, eta han bildutako 189 estatuek onetsitako Adierazpenean, konpromiso hori berretsi zen.

Bestalde, Europako Erkidegoaren esparruan, amatasun- eta aitatasun-egoerak, esangurarik zabalenean, bildu dira Kontseiluaren urriaren 19ko 92/85/EE, eta Kontseiluaren ekainaren 3ko 96/34/EE Zuzentarauetara. Zuzentarau horietarik lehenengoak amatasun-egoera arautu du, laneko osasun eta segurtasunaren ikuspuntutik, haurdun dagoen, ume batez erditu den edo edoskialdian dagoen emakumeari begira. Aitzitik, bigarren zuzentarauak, guraso-baimenaren inguruan UNICEk, arrito e ESK-k egindako Esparru-akordioari buruzkoak, guraso-baimena eta ezinbesteko kasuaren ondoriozko lan-absentzia ezarri ditu, bide garrantzitsu gisa, lanbide- eta familia-bizitza uztartzeko eta gizonen eta emakumeen artean aukera- eta tratu-berdintasuna sustatzeko.

Lege honen bidez osatu da nazioarteko eta Europako Erkidegoko arautegiak ezarritako jarraibideen transposizioa Espainiako legerian, horien gutxieneko babes-mailak gaindituz.

mismas.

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

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

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

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

Como novedad importante, cabe destacar que la Ley facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al

arrito en-esparruan legeria-aldaketak eragin ditu, langileek familia-bizitzan parte hartu ahal izateko; halatan, beste urrats bat eman da emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasunaren bidean. Halaber, legea orekari eusten ahalegindu da, amatasunaren eta aitatasunaren ondoriozko baimenak errazteko, horrek emakumeengan ondore negatiborik izan gabe, enplegua lortzeko orduan, lan-baldintzetan eta ardura bereziko lanpostuak lortzeari dagokionez. Era berean, ahalbidetu egin gizonak ere partaide izatea euren seme-alaben zaintzan, jaiotze-egunetik edo seme-alabok familiako kide egiten direnetik.

Lehenengo kapituluak Langileen Estatutuan aldarazpenak egin ditu, amatasunarekin, aitatasunarekin eta familia zaintzearekin zerikusia duten baimen eta eszedentziei dagokienez. Aldarazpen horiek hobetu egin dute Europako Erkidegoko arautegia eta baimenak egokitu dituzte gizarte-errealitatera.

Bada, baimenaldi eta absentzia-aldiek bat egin dute 96/34/EE Zuzentarauarekin, langilearen absentzia ezarriz, istripu- eta ospitaleratze-kasuetan, eta, aldi berean, edoskialdi-baimenerako eskubidea malgutuz.

Modu berean, lanaldia eta eszedentzia murrizteko eskubidea hedatu zaie pertsona nagusien eta gaixoen zaintzaz arduratu behar diren langileei, biztanleriaren aldaketa demografikoa eta zahartzea aintzat hartuta.

Berrikuntza garrantzitsu moduan, nabarmendu behar da legeak gizonen ahalbidetu diela semea edo alaba zaintzea, hori jaiotzen denetik edo familiako kide egiten denetik, amari

conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre y se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en el caso de parto múltiple.

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

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

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

aukera eman baitzaio, aitari, gehienez ere, hamar aste uzteko, amatasun-baimenaren hamasei asteetatik. Halaber, aitak baimen hori amarekin batera izatea ahalbidetu da, eta, erditze anitza dagoenean, amatasun-baimena beste bi astez luzatu da, seme edo alaba bakoitzeko.

Orobat, aldarazpen garrantzitsuak egin dira adopzioaren eta familia-harrera iraunkorraren nahiz arrito en eko familia-harreraren ondoriozko baimenen arauketan. Gaur egungo legerian, baimenaren iraupena adingabekoaren adinaren arabera da, eta kontuan hartuta umea bederatzi hilabetetik beherakoa edo bost urtetik beherakoa den, epealdi desberdinak aitortzen dira. Aitzitik, legeak ez du bereizketarik egin eskubide hori sortzen duten adingabekoen adinen artean, betiere, adingabeko horiek sei urtetik beherakokoak badira.

Azkenik, lanaldi-murrizketaren edo eszedentziaren aplikazioa ezarri da, ahaideak zaintzeaz arduratzeko, ahaide horiek euren kontura baliatzeko gaitasunik ez badute, adinarengatik, istripuarengatik edo gaixotasunarengatik; eskubide hori langileen banakako eskubidea da I. kapituluko azken artikulua ezarri ditu lan-kontratua azkentzearen inguruan Langileen Estatutuan egin behar diren aldarazpenak. Horretarako, esanbidez adierazi da deuseza dela erabaki azkentzailea edo kaleratzea, halakoa oinarritzen denean, besteak beste, haurdunaldian eta amatasunarengatik, aitatasunarengatik edo ahaideak zaintzeagatik eskatu edo izandako baimenetan, edo lan-kontratua etenda duten langileen kaleratzea, salbu eta egiaztatzen denean, horiek bidezkoak direla, bereizkeriaz besteko arrazoiaren ondorioz.

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

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

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

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

Con la finalidad de que no recaigan sobre los empresarios los costes sociales de estos permisos, lo que podría acarrear consecuencias negativas en el acceso al empleo, especialmente de la población femenina, y como medida de fomento

Berrikuntza gisa, gehitu egin dira lanera ez joate moduan kalifika ezin diren egoerak, lan-absentismoagatik lan-kontratua azkentzeari dagokionez. Halako egoeren artean jaso dira haurdunaldi bitarteko arriskua, horrek eragindako gaixotasunak, erditzea eta edoskitzea.

II. kapituluak aldarazi du apirilaren 7ko 2/1995 Legegintzazko Errege-dekretua, Lan-prozedurari buruzko testu bategina onetsi duena, bermatzeko eskubide horiek askatasunez egikaritzea eta, desadostasunak izanez gero, horiek presako eta lehenespeneko izapidetza duen prozeduraren bidez suntsiaraztea.

III. kapituluak aldarazi du azaroaren 8ko 31/1995 Legea, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzkoa, eta gaur egun dagoen hutsunea bete du; egin-eginean ere, amatasun-kasuetan, amaren edo fetuaren osasun-arrazoiengatik, lanpostua edo eginkizuna aldatzea beharrezkoa izan eta aldaketa hori ezin denean gauzatu, emakume interesdunari haurdunaldi bitarteko arrisku-egoera aitortu zaio, Gizarte Segurantzaren babesarekin.

IV. kapituluak aldarazi du ekainaren 20ko 1/1994 Legegintzazko Errege-dekretua, Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren testu bategina onetsi duena. Berrikuntzarik garrantzitsuena da Gizarte Segurantzaren babes-ekintzaren esparruan prestazio berri bat sortzea, alegia, haurdunaldi bitarteko arriskua, haurdun dagoen emakume langilearen osasuna babesteko helburuarekin.

Baimen horien gizarte-kostuak enpresaburuek jasan ez ditzaten, horrek enplegua lortzeari begira izan ditzakeen ondorio negatiboekin, batik bat, emakumeei begira, eta enplegua suspertzeko neurri gisa, V. Kapituluaren murrizketak ezarri dira, enpresaburuek

del empleo, el capítulo V prevé reducciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, siempre que se contrate interinamente a desempleados para sustituir al trabajador o trabajadora durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

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

**CAPÍTULO PRIMERO
MODIFICACIONES QUE SE
INTRODUCEN EN EL TEXTO
REFUNDIDO DE LA LEY DEL
ESTATUTO DE LOS
TRABAJADORES, APROBADO POR
EL REAL DECRETO LEGISLATIVO
1/1995, DE 24 DE MARZO**

Artículo 1. Permisos retribuidos. La letra b) del apartado 3 del artículo 37 queda redactada de la siguiente forma:

«b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

Artículo 2. Reducción de la jornada por motivos familiares

1. El apartado 4 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma: «4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una

Gizarte Segurantzaren gertakizun arruntan ondorioz egin behar dituzten kotizazioetan, baldin eta bitarteko gisa langabetuak kontratatzen badira, amatasunaren, adopzioaren edo familia-harreraren ondoriozko atsedendietan langileak ordeztuko.

VI, VII eta VIII kapituluek kasuan kasuko aldarazpenak egin dituzte Funtzio publikoa arautu duten legeetan, legearen edukia horren aplikazio-esparrura bildutako kolektiboetara egokitu dadin.

**LEHENENGO KAPITULUA
MARTXOAREN 24KO 1/1995
LEGEGINTZAZKO ERREGE-
DEKRETUA, LANGILEEN
ESTATUTUARI BURUZKO
LEGEAREN TESTU BATEGINA
ONETSI DUENA, ETA HORRETAN
EGINDAKO ALDARAZPENAK**

**1. artikulua. Baimenaldi ordainduak.
37. artikulua 3. paragrafoko b)
idatz-zatiak idazkera hau izango du:**

«Bi egun, semea edo alaba jaiotzeagatik, bigarren gradurainoko odol bidezko zein ezkontza bidezko ahaideen gaixotasun zein istripu larriarengatik, ospitaleratzearengatik edo heriotzarengatik. Baimena lau egun arte luza daiteke, arrazoi horiek direla-eta langileak joan-etorriak egin behar baditu.

2. artikulua. Lanaldia murriztea familia-arrazoiengatik

1. 37. artikulua 4. paragrafoak idazkera hau arrit du: «4. Emakume diren langileek, bederatzi hilabete baino gutxiagoko semea edo alaba edoskitzea dela eta, eskubidea arrit dute lanean ordubetez absente izateko; ordubete hori bi zatitan banatu ahal arrit dute. Emakumeak, bere borondatez, eskubide

reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.»

2. El apartado 5 del artículo 37 queda redactado de la siguiente forma: «5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

«6. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de

horren ordeaz ordu erdi gutxitu ahal arrit du bere lanaldia helburu berarekin. Gurasoetarik edonor baliatu ahal arrit da baimen horretaz, baldin eta biek lan egiten badute.

2. 37. artikulua 5. paragrafoak idazkera hau arrit du: «5. Legezko arrito dela bide, sei urte baino gutxiagoko adingabea edota ordaindutako jarduera gauzatzen ez duen minusbaliatu arrit, psikiko edo zentzumenezkoa zuzenean zaintzeko ardura zein pertsonak izan eta pertsona horrek arrit du lanaldia murrizteko eskubidea, baina, halakoetan, alokairua ere modu proportzionalan gutxituko da; alokairua, gutxienez, lanaldiaren herena gutxituko da, eta, gehienez, erdia. Eskubide bera arrit du odol bidezko edo ezkontza bidezko bigarren gradurainoko ahaideak zuzenean zaintzeaz arduratu behar duenak, baldin eta ahaide horiek euren kontura baliatzeko gaitasunik ez badute, adinarenatik edo istripu zein gaixotasunarenatik, eta ordaindutako jarduera egiten ez badute.

arrito e honetan jaso den lanaldiaren murrizketa langileen banakako eskubidea da, gizonena zein emakumeena. Hala ere, subjektu berak eraginda, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok badute eskubide hori, enpresaburuak mugatu ahal arrit du langileok aldi berean egikaritzea eskubide hori, justifikatutako arrazoiak baldin badaude, arrito en jardunbidean oinarrituta.

3. Langileen Estatutuaren 37. artikuluari 3. paragrafoa gehitu zaio:

«6. Langileari dagokio zehaztea, bere lanaldi arruntaren barruan, zein ordutan eta alditan baliatuko duen artikulua honen 4 eta 5. paragrafoetako edoskitze-baimena eta lanaldia murrizteko baimena. Langileak aurreabisua eman

su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

Artículo 3. Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento.

El apartado 1.d) del artículo 45 queda redactado de la siguiente forma: «d) Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años».

Artículo 4. Excedencia por cuidado de familiares

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

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el

beharko dio enpresaburuari, bere lanaldi arruntean berriro hasi baino hamabost egun lehenago.

Artikulu honen 4 eta 5. paragrafoetan aipatu orduak zehaztearen edo denboraz baliatzearen inguruan, enpresaburuaren eta langilearen artean sortutako eztabaidak jurisdikzio eskudunak ebatziko ditu, Lan-prozedurari buruzko Legearen 138bis artikuluan ezarritako prozeduraren bidez.

3. artikulua. Kontratua etetea, amatasunarengatik, haurdunaldi bitarteko arriskuarengatik, adopzioarengatik edo familia-harrerarengatik.

45. artikulua 1. paragrafoko d) idatz-zatiak idazkera hau izango du: «d) Amatasuna, emakume langilearen haurdunaldi bitarteko arriskua eta sei urtetik beherakoen adopzioa edo familia-harrera, dela adopzio aurrekoa dela iraunkorra».

4. artikulua. Eszedentzia ahaideak zaintzeagatik

46. artikulua 3. paragrafoak idazkera hau arrit du:

«3. Langileek eskubidea izango dute hiru urtetik gorako arrito en duen eszedentzia-aldirako, seme edo alaba bakoitza zaintzeko, horiek odolekoak zein adopzio bidezkoak izan, edo familia-harrera kasuetan, hori iraunkorra zein arrito en ekoa izan, jaiotza-datatik edo, hala denean, ebazpen judiziala edo administrazio-ebazpena eman denetik zenbatzen hasita.

Orobat, langileek eskubidea izango dute urtebetetik gorako iraupenik ez duen eszedentzia-aldirako, salbu eta negoziazio kolektiboan iraupen luzeagoa ezartzen denean, odol bidezko edo ezkontza bidezko bigarren

segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

Artículo 5. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

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

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de

gradurainoko ahaideak zaintzeaz arduratzeko, ahaide horiek euren kontura baliatzeko gaitasunik ez badute, adinarengatik, istripuarengatik, gaixotasunarengatik zein desgaitasunarengatik, ordaindutako jarduerak egiteko.

arrito e honetan jaso den lanaldiaren murrizketa langileen banakako eskubidea da, gizonena zein emakumeena. Hala ere, subjektu berak eraginda, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok badute eskubide hori, enpresaburuak mugatu ahal arrit du langileok aldi berean egikaritzea eskubide hori, justifikatutako arrazoiak baldin badaude, arrito en jardunbidean oinarrituta.

Beste subjektu eragile batek eszedentzia-aldi berrirako eskubidea ematen duenean, eszedentzia-aldi berriaren hasierak amaitu egingo du, hala denean, aurreko eszedentzia.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera langilea eszedentzian dagoen aldia antzinasun-ondoretarako zenbatuko da, eta langileak eskubidea izango du lanbide-prestakuntzarako ikastaroetara joateko; enpresaburuak deitu beharko dio, ikastaroetara joan dadin, batez ere, berriro lanean hasten denean. Lehenengo urtean langileak lanpostua erreserbatua izateko eskubidea du. Behin epe hori igarota, erreserba egokituko zaio lanbide-talde bereko edo kategoría baliokideko beste lanpostu bati.

5. artikulua. Lan-kontratua etetea lanpostua erreserbatuta

48. artikulua 4. paragrafoa aldarazita; arrito e horrek hurrengo idazkera arrit du:

«4. Erditze-kasuan, eteteak hamasei asteko iraupena izango du. Hamasei

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

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

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

aste horiek etengabeak izango dira, eta erditze anitzean, bigarren seme edo alabatik aurrera, seme edo alaba bakoitzeko bi aste gehiago luzatuko dira. Etenaldia arrito en emakume interesdunak aukeratutakoaren arabera, baina sei aste erditu ostean izango dira beti. Ama hiltzen bada, aita baliatu arrito en da etenaldi osoaz edo etenalditik geratzen den zatiaz.

Aurrekoa gorabehera, eta erditu osteko lehenengo sei asteetan amak nahitaez hartu beharreko atsedinari kalterik egin gabe, aitak eta amak lan egiten badute, amatasunaren ondoriozko atsedenaldia hastean, amak aukeratu ahal izango du aitak erditu osteko aldi zehatz eta etengabean atsedenaldiaren zati bat hartzea; aitak atsedenaldi hori izan dezake amarekin batera edo amaren atsedenaldia amaitu ostean. Edozelan ere, ezin arrit da aukera hori gauzatu, une horretan lanean hastea arriskutsua izan daitekeenean amaren osasunerako.

Sei urte arteko adingabeak adoptatu eta familian hartzen direnean, adoptatu aurretik zein modu iraunkorrean, etenaldiak etengabeko hamasei asteko iraupena izango du; adopzio edo familia-harrera anitza dagoenean, etenaldia bi aste gehiago luzatuko da seme edo alaba bakoitzeko. Hamasei aste horiek zenbatzen hasiko dira, langileak egindako aukeraren arabera, familia-harreraren inguruko erabaki administratiboa zein judiziala hartzen denetik edo adopzioa eratu duen ebazpen judiziala ematen denetik. Etenaldiak hamasei asteko iraupena izango du, berebat, sei urte baino gehiagoko adingabeak adoptatu edo familian hartzen direnean, baldin eta horiek desgaitasuna badute zein minusbaliatuak badira edo, inguruabar

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

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

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

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

Artículo 6. Suspensión con reserva de puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo.

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

«5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de

eta esperientzia pertsonalengatik nahiz atzeritik etortzeagatik, gizarteratzeko eta familian sartzeko arazoak badituzte, gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatutakoaren arabera. Aitak eta amak lan egiten badute, interesdunek egindako aukeraren arabera banatuko da atsedenaldea; atsedenaldi hori hartu ahal izango dute aldi berean edo elkarren segidan, baina atsedenaldea etengabea eta aipatu mugen barruan izan beharko da beti.

Atsedenaldiak aldi berean hartzen direnean, atsedenaldi horien baturak ezin izango du gainditu aurreko lerrokadetan aipatu hamasei asteko iraupena edo erditze anitzean har daitezkeen asteen iraupena.

Artikulu honek aipatzen dituen atsedenaldiak hartu ahal izango dira lanaldi osoan zein lanaldi partzialean, ukitutako enpresaburuek eta langileek aurretiaz horixe akordatu badute, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

Nazioarteko adopzioaren kasuetan, nahitaezkoa denean aldeztu aurretik gurasoak adoptatuaren herrialdera joatea, artikulu honetan kasu bakoitzarentzat ezarritako etenaldia hasi ahal izango da adopzioa eratzeko ebazpena eman baino lau aste lehenago.

6. artikulua. Lan-kontratua etetea lanpostua erreserbatuta, haurdunaldi bitarteko arriskua dagoenean.

Langileen Estatutuaren 48. artikuluari 5. paragrafoa gehitu zaio, idazkera honekin:

«5. Haurdunaldi bitarteko arriskua dagoenean, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikuluan, 2 eta

Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.»

Artículo 7. Extinción del contrato de trabajo.

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

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

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

3. paragrafoetan ezarritakoaren arabera, kontratuaren etetea amaituko da amatasun biologikoaren ondoriozko kontratu-etetea hastean edo langilea bere lanpostuan edo bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu batean berriro lanean hasteko ezintasuna desagertzean.

7. artikulua. Lan-kontratua azkentzea.

Bat. 52. artikulua 4. paragrafoko d) idatz-zatia aldarazi da; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«d) Lanera ez joateagatik, ez-joate horiek justifikatuak izan arren aldizkakoak direnean, eta, hamabi hilabeteko epean, ondoz ondoko bi hilabetetan lanaldi baliadunen 100eko 20 edo jarraitu gabeko lau hilabetetan 100eko 25 direnean, baldin eta lantokiko langile guztien absentismoak epe horietan 100eko 5 gainditzen badu.

Aurreko lerrokadaren ondoretarako, absentziak ez dira lanera ez-joate moduan zenbatuko, absentzia horien oinarri direnean, dela legezko greba, grebak iraun bitartean, dela langileen lege-ordezkarien jarduera, dela lan-istripua, dela amatasuna, dela haurdunaldi bitarteko arriskua, direla haurdunaldi, erditze edo edoskitzeak eragindako gaixotasunak, direla lizentziak, direla oporrak, dela lan-izaerarik gabeko gaixotasun edo istripua, noiz eta baja osasun-zerbitzu ofizialek erabaki dutenean eta baja horren iraupena ondoz ondoko hogeitun egun baino luzeagoa denean. Era berean, ez dira lanera ez-joate moduan zenbatuko genero-indarkeriak eratorritako egoera fisiko edo psikologikoaren ondoriozko ez-joateak, baldin eta egoera hori laguntzarako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek egiaztatu badute, kasuan-kasuan bidezkoa zer den kontuan hartuta».

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

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

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

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

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

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de

Bi. 53. artikulua 4. paragrafoa aldarazi da; arrito e horrek hurrengo idazkera hau arrit du:

«4. arrito en ekoa dituenean betetzen artikulua honen 1. paragrafoan jasotako betekizunak, edo enpresaburuaren erabaki azkentzailearen xedea Konstituzioan edo legean debekatutako bereizkeria-arrazoi bat denean, edo erabaki azkentzailea hartzen denean langilearen oinarritako arrito en ek askatasun publikoak urratuz, erabaki azkentzailea deuseza izango da, eta lan-agintaritzak ofizioz adierazi beharko du hori.

Az kentzea ez da deuseztatuko aurreabisua arrito en ek. Hala ere, enpresaburuak betebeharra izango du, bidezkoak diren gainerako ondoreak gorabehera, aldi horri dagozkion alokairuak ordaintzeko. Enpresaburuak ez du ongituko hasierako erabaki azkentzailea, aldez aurretik bete gabeko betekizunak gerogarrenean betetzeagatik. Betekizun horiek betetzen dituenean, erabaki azkentzaile berria izango da, eta erabaki horrek ondoreak sortuko ditu hartu den datatik.

Halaber, erabaki azkentzailea arrito arrit da ondoko kasuetan:

a) Langileek lan-kontratua etenda duten bitartean erabaki azkentzailea hartzen denean, baldin eta lan-kontratua eten bada lege honen 45. artikuluko 1. paragrafoaren d) idatz-zatian aipatu amatasuna, haurdunaldi bitarteko arriskua edo familia-harrera dela eta; edo, erabaki azkentzailea zein datatan jakinarazi den kontuan hartuta, aurreabisuaren epea aipatu egoeren ondorioz kontratua etenda dagoela amaitzen denean.

b) Erabaki azkentzailea hartzen denean haurdun dauden emakume langileen kasuan, haurdunaldiaren hasieratik a)

suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

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

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

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

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

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

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén

idatz-zatiak aipatzen duen etetealdia hasi arte, eta lege honen 37. artikuluko 4 eta 5. paragrafoek aipatutako baimenetako bat eskatu duten langileen kasuan, edo baimen hori duten langileen kasuan, bai eta lege honen 46. artikuluko 3. paragrafoko eszedentzia eskatu duten langileen kasuan ere.

Aurreko idatz-zatietan ezarritakoa aplikatuko da, salbu eta bi kasu horietan erabaki azkentzailearen bidez kotasuna adierazten denean, haurdunaldiarekin edo aipatu baimenak edo eszedentzia izateko eskubidearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik.

Hiru. 55. artikulua 5. paragrafoak idatzera hau arrit du:

«5. Deuseza izango da Konstituzioan edo legean debekatutako bereizkeria-arrazoi bat xedetzat duen kaleratzea, edo langilearen oinarritzko arrito en ek askatasun publikoak arrito en ek den kaleratzea.

Ondoko kasuetan ere kaleratzea arrito arrit da:

a) Langileek lan-kontratua etenda duten bitartean egiten denean kaleratzea, baldin eta lan-kontratua eten bada lege honen 45. artikuluko 1. paragrafoaren d) idatz-zatian aipatu amatasuna, haurdunaldi bitarteko arriskua, adopzioa edo familia-harrera dela eta; edo, kaleratzea zein datatan jakinarazi den kontuan hartuta, aurreabisuaren epea aipatu egoeren ondorioz kontratua etenda dagoela amaitzen denean.

b) Erabaki azkentzailea hartzen denean haurdun dauden emakume langileen kasuan, haurdunaldiaren hasieratik a) idatz-zatiak aipatzen duen etetealdia hasi arte, eta lege honen 37. artikuluko 4 eta 5. paragrafoek aipatutako baimenetako bat eskatu duten langileen kasuan, edo baimen hori duten

disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma.

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

CAPITULO II

MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/1995, DE 7 DE ABRIL

Artículo 8. Extinción del contrato de trabajo.

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

«2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

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

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y

langileen kasuan, bai eta lege honen 46. artikuluko 3. paragrafoko eszedentzia eskatu duten langileen kasuan ere.

Aurreko idatz-zatietan ezarritakoa aplikatuko da, salbu eta bi kasu horietan kaleratzearen bidez kotasuna adierazten denean, haurdunaldiarekin edo aipatu baimenak edo eszedentzia izateko eskubidearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik.

II. KAPITULUA

LAN-PROZEDURARI BURUZKO LEGEAREN TESTU BATEGINA, APIRILAREN 7KO 2/1995 LEGEGINTZAZKO ERREGE-DEKRETUAK ONETSITAKOIA, ETA HORRETAN EGINDAKO ALDARAZPENAK

8. artikulua. Lan-kontratua azkentzea.

1. 108. artikulua 2. paragrafoak idatzera hau arrit du:

«2. Deuseza izango da Konstituzioan edo legean debekatutako bereizkeria-arrazoi bat xedetzat duen kaleratzea, edo langilearen oinarritzko arrito en ek askatasun publikoak arrito en ek den kaleratzea.

Ondoko kasuetan ere kaleratzea arrito arrit da:

a) Langileek lan-kontratua etenda duten bitartean egiten denean kaleratzea, baldin eta lan-kontratua eten bada lege honen 45. artikuluko 1. paragrafoaren d) idatz-zatian aipatu amatasuna, haurdunaldi bitarteko arriskua, adopzioa edo familia-harrera dela eta; edo, kaleratzea zein datatan jakinarazi den kontuan hartuta, aurreabisuaren epea aipatu egoeren ondorioz kontratua etenda dagoela amaitzen denean.

b) Erabaki azkentzailea hartzen denean haurdun dauden emakume langileen kasuan, haurdunaldiaren hasieratik a) idatz-zatiak aipatzen duen etetealdia

el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

«2. La decisión extintiva será nula cuando:

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

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

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

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

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1

hasi arte, eta lege honen 37. artikuluko 4 eta 5. paragrafoek aipatutako baimenetako bat eskatu duten langileen kasuan, edo baimen hori duten langileen kasuan, bai eta lege honen 46. artikuluko 3. paragrafoko eszedentzia eskatu duten langileen kasuan ere.

Aurreko idatz-zatietan ezarritakoa aplikatuko da, salbu eta bi kasu horietan kaleratzearen bidez kotasuna adierazten denean, haurdunaldiarekin edo aipatu baimenak edo eszedentzia izateko eskubidearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik.

2. 122. artikulua 2. paragrafoak idatzera hau arrit du:

«2. Erabaki azkentzailea arrito arrit da:

a) Idatzizko komunikazioaren lege-formalitateak bete ez direnean, azkentze-arrazoia aipatuz.

b) Kasuan kasuko kalte-ordaina ez denean utzi langilearen esku, salbu eta legeak betekizun hori galdatu ez duenean.

c) Azkentzea langilearen oinarritzko eskubideen edo askatasun publikoei begira bereizkeriazkoa denean edo horien aurkakoa denean.

d) Azkentzea lege-maula eginez gauzatu denean, kaleratze kolektiboen inguruan ezarritako arauak bazter utzita, Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bateginaren 51.1 artikulua azken idatz-zatiak aipatu kasuetan.

Halaber, erabaki azkentzailea arrito arrit da ondoko kasuetan:

a) Langileek lan-kontratua etenda duten bitartean erabaki azkentzailea hartzen denean, baldin eta lan-kontratua eten bada lege honen 45. artikuluko 1. paragrafoaren d) idatz-zatian aipatu

del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.

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

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

Artículo 9. Modalidad procesal en materia de permisos de lactancia y reducciones de jornada por motivos familiares.

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

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

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

SECCIÓN 5ª

Permisos por lactancia y reducción de

amatasuna, haurdunaldi bitarteko arriskua edo familia-harrera dela eta; edo, erabaki azkentuzailea zein datatan jakinarazi den kontuan hartuta, aurreabisuaren epea aipatu egoeren ondorioz kontratua etenda dagoela amaitzen denean.

b) Erabaki azkentuzailea hartzen denean haurdun dauden emakume langileen kasuan, haurdunaldiaren hasieratik a) idatz-zatiak aipatzen duen etetealdia hasi arte, eta lege honen 37. artikuluko 4 eta 5. paragrafoek aipatutako baimenetako bat eskatu duten langileen kasuan, edo baimen hori duten langileen kasuan, bai eta lege honen 46. artikuluko 3. paragrafoko eszedentzia eskatu duten langileen kasuan ere.

Aurreko idatz-zatietan ezarritakoa aplikatuko da, salbu eta bi kasu horietan erabaki azkentuzailearen bidezketasuna adierazten denean, haurdunaldiarekin edo aipatu baimenak edo eszedentzia izateko eskubidearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik.

9. artikulua. Modalitate prozesala, edoskitze-baimenen eta familia-arrazoiengatik lanaldia murrizteko baimenen arloan.

1. II. Liburuko II tituluko V. Kapitulua izenburua aldarazi da; izenburu horrek hurrengo idazkera izango du:

«Oporrak, hauteskunde-arloa, lanbide-sailkapenak, mugigarritasun geografikoa, laneko baldintzen funtsezko aldarazpenak, edoskitze-baimenak eta familia-arrazoiengatik lanaldia murrizteko baimenak».

2. II. Liburuko II tituluko V. Kapituluari atal berri bat gehitu zaio, hurrengo idazkerarekin:

«5. ATALA

Edoskitze-baimenak eta familia-

jornada por motivos familiares

Artículo 138bis. El procedimiento para la concreción horaria y la determinación del período de disfrute en los permisos por lactancia y por reducción de jornada por motivos familiares se regirán por las siguientes reglas:

- a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el período de disfrute propuesto por aquél, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.
- b) El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia, que será firme, deberá ser dictada en el plazo de tres días».

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

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

arrazoiengatik lanaldia murrizteko baimenak

138bis artikulua. Hurrengo erregelek arautuko dute baimenaldiaren ordutegia zehazteko eta baimenaldi hori noiz gauzatuko den ezartzeko prozedura, edoskitze-baimenei eta familia-arrazoiengatik lanaldia murrizteko baimenei dagokienez:

- a) Langileak hogeit hamar eguneko epea izango du, enpresaburuak desadostasuna komunikatzen dionetik, berak proposatutako ordutegiari eta baimena gauzatzeko aldiari dagokienez, lan-arloko epaitegian demanda aurkezteko.
- b) Prozedura presakoa izango da, eta lehenespeneko izapidetzaren bidez gauzatuko da. Ikustaldi-ekitaldia ezarri beharko da demanda onartu eta hurrengo bost egunetan. Irmoa izango den epaia hiru eguneko epean eman beharko da».

3. 189. artikuluko 1. paragrafoaren 2. idatz-zatiaren idazkera hauxe da:

«1. Lan-arloko epaitegiek emandako epaiak, horietan izapidetutako prozesuetan, autuaren izaera gorabehera, salbu eta epai horiek zein prozeduratan eman eta prozedura hori denean oporren datari buruzkoa, edoskitze-baimenetan eta familia-arrazoiengatik lanaldia murrizteko baimenetan baimenaldiaren ordutegia zehazteari eta baimenaldi hori noiz gauzatuko den ezartzeari buruzkoa, hauteskunde-arloari buruzkoa, lanbide-sailkapenari buruzkoa, oso astuna ez den falta izan eta horren ondoriozko zehapena aurkaratzeari buruzkoa, bai eta epaiketa bidez baieztatu gabeko falta oso astuna izan eta horren ondoriozko zehapena aurkaratzeari buruzkoa ere; eta erreklamazioaren oinarri den auzigaiaren munta 300.000 pezetatik (1.803 eurotik) gorakoa

CAPÍTULO III

MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 10. Protección de la maternidad

El artículo 26 queda redactado de la siguiente forma:

«1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la

izanda, halako erreklamazioetan emandako epaiak. Edozein kasutan, bidezkoa izango da eskezko errekurtsua».

III. KAPITULUA

AZAROAREN 8KO 31/1995 LEGEA, LAN-ARRISKUAK PREBENITZEARI BURUZKOA, ETA HORRETAN EGINDAKO ALDARAZPENAK

10. artikulua. Amatasuna babestea

26. artikulua idazkera hau arrit du:

«1. Lege honen 16. artikulua aipatu arriskuen ebaluazioak zehaztu behar ditu, arrisku jakin bat izan dezakeen edozein jardueratan, haurdun dauden emakume langileei edo erditu berriei dagokienez, emakume langileen edo fetuaren osasunean eragin arrito en ek dezaketen laneko agente, prozedura edo baldintzen izaera, gradua eta iraupena. Ebaluazioaren emaitzen arabera, segurtasun zein osasunerako arriskua badago, edo emakume langileen haurdunaldian zein edoskialdian ondorioen bat izateko posibilitatea badago, arrisku hori saihesteko, enpresaburuak neurri egokiak hartuko ditu, ukitutako langilearen lan-baldintzak edo –denbora egokituz. Neurri horien artean arrito en , hala behar izanez gero, gauean lanik edo txandaka arrito egitea.

2. Lan-baldintzak edo –denbora ezin direnean egokitu edo, egokitu arren, lanpostuaren baldintzek haurdun dagoen emakume langilearen edo fetuaren osasunean eragin arrito en ek dezaketenean,

trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

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

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de

arrito berori ziurtatu dutenean Gizarte Segurantzako Institutu Nazionaleko edo mutuetako mediku-zerbitzuek, emakume langileari mediku-zerbitzuak ematen dizkion Osasuneko Zerbitzu Nazionalaren mediku-txostenarekin batera, emakume langileak bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu edo eginkizun bat bete beharko du. Enpresaburuak, langileen ordezkariekin kontsultatu ondoren, halako arriskuetatik kanpo dauden lanpostuak zehaztu beharko ditu.

Lanpostu- edo eginkizun-aldaketa arrito en , mugigarritasun funtzionalean aplikatzen diren erregela eta irizpideekin bat etorri; aldaketa horrek ondoreak izango ditu, emakume langilearen osasun-egoerak aurreko lanpostuan lan egitea ahalbidetu arte.

Aurreko lerrokadan aipatu erregelak aplikatuta ere, lanpostu edo eginkizun bateragarri izan ezean, emakume langileari bere taldearekin edo kategoría baliokidearekin bat ez datorren lanpostua eman ahal izango zaio, baina langile horrek jatorrizko lanpostuari dagozkion alokairu guztiak jasotzeko eskubideari eutsiko dio.

3. Lanpostu-aldaketa hori teknikoki zein objektiboki ezin bada egin, edo justifikatutako arrazoien ondorioz ezin bada gauzatu, ukitutako emakume langileari lan-kontratua etetea adierazi ahal izango da, Langileen Estatutuaren 45.1 .d) artikulua jaso haurdunaldi bitarteko arriskuaren ondorioz; etete hori izango da emakume langile horren segurtasuna eta osasuna babesteko behar den beste denborarako, eta langile horrek aurreko lanpostuan edo bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu batean lan egiteko ezintasunak iraun bitartean.

4. Artikulu honetako 1 eta 2. paragrafoek

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

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

CAPITULO IV

MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994, DE 20 DE JUNIO

Artículo 11. Acción protectora del Sistema de la Seguridad Social

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

«c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; riesgo durante el embarazo; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por

xedatutakoa aplikatuko da, halaber, edoskialdian, lan-baldintzek eragin negatiboa izan badezakete emakumearen edo semearen nahiz alabaren osasunean, eta, hala ziurtatzen badu, aplikatu beharreko Gizarte Segurantzaren araubidean, emakume langileari laguntza ematen dion medikuak.

5. Haurdun dauden emakume langileek lanean absente izateko eskubidea izango dute, ordainsariak jasotzeko eskubidearekin batera, seme-alabak jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egin daitezzen; horretarako, enpresaburuari aurreabisua emango zaio, eta justifikatu egingo da halakoak lanaldian gauzatu beharra.

IV. KAPITULUA.

GIZARTE SEGURANTZARI BURUZKO LEGE OROKORRAREN TESTU BATEGINA, EKAINAREN 20KO 1/1994 LEGEGINTZAZKO ERREGE-DEKRETUAK ONETSITAKOA, ETA HORRETAN EGINDAKO ALDARAZPENAK

11. artikulua. Gizarte Segurantzaren Sistemaren babes-ekintza

Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorraren 38.1.c) artikuluko lehenengo idatz-zatia aldarazi da; idatz-zati horrek hurrengo idazkera izango du:

«c) Prestazio ekonomikoak aldi baterako ezgaitasunean; amatasunean; haurdunaldi bitarteko arriskuan; baliaezintasunean, kontribuzio modalitatean nahiz kontribuziorik gabeko modalitatean; jubilazioan, kontribuzio modalitatean nahiz kontribuziorik gabeko modalitatean; langabezia, kontribuzio bidezko mailan nahiz laguntza-mailan; heriotza eta bizirik irautean; bai eta errege-dekretu bidez, erregelamenduetan, Lan eta Gizarte Arazoetarako ministroak

Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.»

Artículo 12. Duración de la obligación de cotizar

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

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

Artículo 13. Situaciones protegidas.

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

«Artículo 133bis. Situaciones protegidas.

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

Artículo 14. Prestación económica de la Seguridad Social por riesgo durante el embarazo

Se incluye, en el Título II de la Ley General de la Seguridad Social, un nuevo capítulo IVter, con la siguiente redacción:

hala proposatuta, zein gertakizun eta egoera berezi ezarri eta horietan emandako prestazioak ere.

12. artikulua. Kotizatzeko betebeharraren iraupena

Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorraren 106. artikuluko 4. paragrafoa aldarazi da; arrito e horrek hurrengo idazkera arrit du:

«4. Kotizatzeko betebeharrari arrito en , aldi baterako ezgaitasun-egoeran, horren arrazoia edozein dela, haurdunaldi bitarteko arrisku-egoeran eta amatasun-egoeran, bai eta 125. artikuluan ezarritako gainerako egoeretan ere, hala ezartzen denean erregelamendu bidez.

13. artikulua. Babestutako egoerak.

Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorraren 133bis artikulua aldarazi da; artikulua horrek hurrengo idazkera arrit du:

«133bis artikulua. Babestutako egoerak.

Amatasunaren ondoriozko prestazioari dagokionez, babestutako egoerak izango dira amatasuna, adopzioa eta familia-harrera, adopzioaren aurrekoa nahiz iraunkorra, egoera horien ondoriozko atsedenaldiek iraun bitartean, Langileen Estatutuari buruzko testu bateginak, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzazko Errege-dekretuak onetsitakoak, 48. artikuluko 4. paragrafoan ezarritakoarekin eta abuztuaren 2ko 30/1984 Legeak, Funtzio Publikoa Eraldatzeko Neurriei buruzkoak, 30 artikuluko 3. paragrafoan ezarritakoarekin bat etorritu.

14. artikulua. Gizarte Segurantzaren prestazio ekonomikoa haurdunaldi bitarteko arriskuarengatik

Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorraren II. Tituluan IVter kapitulua gehitu da, hurrengo idazkerarekin:

CAPITULO IVTER RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Artículo 134. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 25, 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.

Artículo 135. Prestación económica.

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

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

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

IVTER KAPITULUA HAURDUNALDI BITARTEKO ARRISKUA

134. artikulua. Babestutako egoera.

Haurdunaldi bitarteko arriskuaren ondoriozko prestazio ekonomikoari dagokionez, babestutako egoera izango da lan-kontratuaren etetealdia, langile den emakumeak bere lanpostua aldatu behar duenean, bere egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batengatik, azaroaren 8ko 31/1995 Legeak, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzkoak, 25. artikuluko 3. paragrafoan ezarritakoaren arabera, lanpostu-aldaketa hori teknikoki nahiz objektiboki ezin denean egin, edo justifikatutako arrazoien ondorioz ezin denean gauzatu.

135. artikulua. Prestazio ekonomikoa.

1. Haurdunaldi bitarteko arriskuaren ondoriozko prestazio ekonomikoa emango zaio langile den emakumeari, lege honetan gaixotasun arruntak eratorritako aldi baterako ezgaitasunaren prestazio ekonomikoari begira ezarri modu eta baldintzetan, baina hurrengo paragrafoetan ezarritako berezitasunekin.

2. Erakunde kudeatzaileak ordaindu behar duen prestazio ekonomikoa sortuko da lan-kontratua etenda geratzen den egunean, eta amaituko da amatasunaren ondorioz kontratua eten baino egun bat lehenago edo emakume langilea aurreko lanpostuan edo bere egoerarekin bateragarria den beste batean berriro lanean hasten denean.

3. Prestazio ekonomikoa izango da, kasuan kasuko oinarri arauemailearen 100eko 75eko sorospena. Ondore horietarako, oinarri arauemailea izango da gertakizun arruntek eratorritako aldi baterako ezgaitasunaren prestazioarentzat ezarritakoa.

comunes.

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

Artículo 15. Adaptaciones en la Ley General de la Seguridad Social.

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

- a) El actual artículo 134 pasa a quedar numerado como artículo 136 formando el contenido de la sección 1.^a del capítulo V del Título II de la Ley General de la Seguridad Social.
- b) Las secciones 3^a, 4^a y 5^a pasan a numerarse, respectivamente, secciones 2^a, 3^a y 4^a con idéntico contenido.

Art.16. Normas de desarrollo y aplicación a Regímenes Especiales.

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

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

CAPÍTULO V

MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN LA DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOCUARTA DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO

4. Haurdunaldi bitarteko arriskuaren ondoriozko prestazio ekonomikoa zuzenean kudeatuko du Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalak, erregelamendu bidez ezarriko den prozedurari jarraituz.

15. artikulua. Egokitzapenak Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorrean.

Hurrengo egokitzapenak egin dira, Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorrean II. Tituluko V. Kapituluan, “Baliaezintasuna” izenburupean:

- a) Gaur egungo 134 artikulua aurrerantzean 136.a izango da, Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorrean II. Tituluko V. Kapituluan 1. atalari dagokion edukia osatuz.
- b) 3, 4 eta 5. atalak, aurrerantzean, hurrenez hurren, 2, 3 eta 4.a arrit dira, nahiz eta eduki berarekin jarraitu.

16. artikulua. Garapen- eta aplikazio-arauak araubide bereziei begira.

Gizarte Segurantzari buruzko Lege Orokorrean zortzigarren xedapen gehigarriaren 3. paragrafoa aldarazi da; arrito e horrek hurrengo idazkera arrit du:

«3. 134, 135 eta 136. artikuluetan ezarritakoa aplikatuko zaie, hala denean, inorentzat lan egiten duten langileei, halakoak araubide berezietara biltzen direnean. Era berean, hori berori aplikatuko zaie Itsasoko Araubide Berezira, Nekazaritzako Araubide Berezira eta Langile Autonomoen Araubide Berezira bildutako beregaineko langileei, erregelamendu bidez ezarriko diren modu eta baldintzetan.

V. KAPITULUA

BATEKO, MARTXOAREN 24KO 1/1995 LEGEGINTZAZKO ERREGE-DEKRETUA, LANGILEEN ESTATUTUARI BURUZKO

1/1995, DE 24 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, Y EN EL REAL DECRETO-LEY 11/1998, DE 4 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULAN LAS BONIFICACIONES DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS CONTRATOS DE INTERINIDAD QUE SE CELEBREN CON LAS PERSONAS DESEMPLEADAS PARA SUSTITUIR A TRABAJADORES DURANTE LOS PERÍODOS DE DESCANSO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

Artículo 17. Modificación del encabezamiento de la disposición adicional decimocuarta del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. El encabezamiento de la disposición adicional decimocuarta queda redactado en los siguientes términos:

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

Artículo 18. Modificaciones que se introducen al Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

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

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

LEGEAREN TESTU BATEGINA ONETSI DUENA, ETA HORREN HAMALAU GARREN XEDAPEN GEHIGARRIAN EGINDAKO ALDARAZPENA; BESTEKO, IRAILAREN 4KO 11/1998 ERREGE LEGE-DEKRETUA, AMATASUNAREN, ADOPTIOAREN ETA FAMILIA-HARRERAREN ONDORIOZKO ATSEDENALDIETAN, LANGILEAK ORDEZTEKO LANGABETUEKIN EGITEN DIREN BITARTEKO KONTRATUETAN, GIZARTE SEGURANTZARI BEGIRA KUOTA-HOBARIAK ARAUTZEARI BURUZKOA, ETA HORRETAN EGINDAKO ALDARAZPENAK.

17. artikulua. Langileen Estatutuari buruzko testu bateginaren hamalau garren xedapen gehigarriaren goiburua aldaraztea. Hamalau garren xedapen gehigarriaren goiburuak hurrengo idazkera arrit du:

«Hamalau garrena. Ahaideak zaintzeagatik eszedentzian dauden langileen ordezpena».

18. artikulua. Irailaren 4ko 11/1998 Errege Lege-dekretua, amatasunaren, adopzioaren eta familia-harreraren ondoriozko atsedenal dietan, langileak ordezteko langabetuekin egiten diren bitarteko kontratuetan, Gizarte Segurantzari begira kuota-hobariak arautzeari buruzkoa, eta horretan egindako aldarazpenak.

Irailaren 4ko 11/1998 Errege Lege-dekretuaren 1. artikulua aldarazi da; artikulua horrek hurrengo idazkera izango du:

«Enpresaburuak Gizarte Segurantzari sartu beharreko kuotetan, baita lan-istripu eta lanbide-gaixotasunetarako kuotetan ere, eta enpresaburuak egin

enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

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

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

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

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

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

beharreko ekarpenetan, halakoak kuotekin batera biltzen direnean, 100eko 50eko hobaria izateko eskubidea aitortuko dute.

a) Langabetuekin egiten diren bitarteko kontratuak, haurdunaldi bitarteko arriskuarengatik kontratua etenda duten emakume langileak ordeztzeko, harik eta amatasun biologikoarengatik kontratua eten arte edo emakume langilea bere lanpostuan edo bere egoerarekin bat datorren beste lanpostu batean berriro lanean hasteko ezintasuna desagertu arte.

b) Langabetuekin egiten diren bitarteko kontratuak, kontratua etenda duten langileak ordeztzeko, langile horien atsedenaldiak iraun bitartean, amatasunarengatik, adopzioarengatik eta adopzio aurrekoa nahiz iraunkorra izan daitekeen familia-harrerarengatik, Langileen Estatutuaren 48. artikuluko 4. paragrafoak ezarritakoaren arabera.

b) idatz-zatian ezarritako hobarien gehieneko iraupena bat etorriko da Langileen Estatutuaren 48. artikuluko 4. paragrafoak aipatu atsedenaldiaren iraupenarekin.

Langileak amaitu ez badu bere eskubidearen araberako atsedenaldiaren iraupena, onurak azkenduko dira langilea enpresan hasten den unean.

c) Langabetuekin egiten diren bitarteko kontratuak, langile autonomoak edo kooperatiba-sozietateetako bazkide langileak nahiz laneko bazkideak ordeztzeko, haurdunaldi bitarteko arriskua dagoenean, edo atsedenaldietan, amatasunarengatik, adopzioarengatik eta adopzio aurrekoa nahiz iraunkorra izan daitekeen familia-harrerarengatik, aurreko paragrafoetan ezarritakoaren arabera».

anteriores».

CAPÍTULO VI

MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN LA LEY 30/1984, DE 2 DE AGOSTO, DE MEDIDAS PARA LA REFORMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Artículo 19. Excedencia por cuidado de familiares.

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

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

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

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

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

VI. KAPITULUA

ABUZTUAREN 2KO 30/1984 LEGEA, FUNTZIO PUBLIKOA ERALDATZEKO NEURRIEI BURUZKOA, ETA HORRETAN EGINDAKO ALDARAZPENAK

19. artikulua. Eszedentzia ahaideak zaintzeagatik.

29. artikulua 4. paragrafoak idazkera hau arrit du:

«4. Funtzionarioek eskubidea izango dute hiru urtetik gorako arrito en duen eszedentzia-aldirako, seme edo alaba bakoitza zaintzeko, horiek odolekoak zein adopzio bidezkoak izan, edo familia-harrera kasuetan, hori iraunkorra zein arrito en ekoa izan, jaiotza-datatik edo, hala denean, ebazpen judiziala edo administrazio-ebazpena eman denetik zenbatzen hasita.

Orobat, funtzionarioek eskubidea arrit dute hiru urtetik gorako iraupenik ez duen eszedentzia-aldirako, odol bidezko edo ezkontza bidezko bigarren gradurainoko ahaideak zaintzeaz arduratzeko, ahaide horiek euren kontura baliatzeko gaitasunik ez badute, adinarengatik, istripuarengatik, gaixotasunarengatik zein desgaitasunarengatik, eta ordaindutako jarduerarik gauzatzen ez badute.

Subjektu kausatzaile bakoitzak eszedentzia-aldi bakarra izango du. Beste subjektu kausatzaile batek eszedentzia-aldi berrirako eskubidea ematen duenean, eszedentzia-aldi berriaren hasierak amaitu egingo du, hala denean, aurreko eszedentzia.

Eszedentzia hori funtzionarioen banakako eskubidea da. Bi funtzionariok subjektu kausatzaile beraren ondorioz badute eszedentziarako eskubidea, Administrazioak eskubide hori aldi

razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El período de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.

Los funcionarios podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Durante los dos primeros años, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este período, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución».

Artículo 20. Permiso por maternidad y paternidad.

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

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que 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 disfrutando del permiso de maternidad inicialmente

berean egikaritzea mugatu ahal izango du, zerbitzuen jardunbidearen arrazoiak direla eta.

Egoera horretan iraun bitarteko aldia kontuan hartuko da, hirurtekoei, gradu pertsonala sendotzeari eta eskubide pasiboiei dagokienez.

Funtzionarioek parte hartu ahal izango dute Administrazioak deitutako prestakuntza-ikastaroetan. Lehenengo bi urteetan, eskubidea izango dute gauzatzen duten lanpostua erreserbatzeko. Behin aldi hori igarota, erreserba mugatuko da herri bereko eta maila nahiz ordainsari bereko lanpostu batera.

20. artikulua. Amatasunaren eta aitatasunaren ondoriozko baimena.

30. artikulua 3. paragrafoak idazkera hau arrit du:

Erditze-kasuan, eteteak hamasei asteko iraupena izango du. Hamasei aste horiek etengabeak izango dira, eta erditze anitzean, bigarren seme edo alabatik aurrera, seme edo alaba bakoitzeko bi aste gehiago luzatuko dira. Etenaldia arrito en emakume funtzionarioak aukeratutakoaren arabera, baina sei aste erditu ostean izango dira beti. Ama hiltzen bada, aita baliatu arrito en da etenaldi osoaz edo etenalditik geratzen den zatiaz.

Aurrekoa gorabehera, eta erditu osteko lehenengo sei asteetan amak nahitaez hartu beharreko atsedinari kalterik egin gabe, bi gurasoek lan egiten badute, amatasunaren ondoriozko atsedena hastean, amak aukeratu ahal izango du beste gurasoak erditu osteko aldi zehatz eta etengabean atsedena zati bat hartzea, amaren atsedena batekin batera edo amaren atsedena amaitu ostean. Beste gurasoak eutsi ahal izango dio amatasunaren ondorioz hasieran utzi zitzaion etenaldiari, nahiz eta ama,

cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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 se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción o acogimiento 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 el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga del menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir de segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período

berriro lanean hasi behar den unean, aldi baterako ezgaitasun-egoeran izan.

Garaia baino lehenagoko erditzea badago, edo, beste edozein arrazoirengatik, jaioberria erditu ostean ospitaleratu behar bada, etenaldia luzatuko da, jaioberria zenbat egunetan egon ospitaleratuta eta horrenbeste egunetan, baina gehenez ere hamahiru aste gehigarrietan.

Adopzioa dagoenean edo adopzio aurrekoa nahiz iraunkorra edo soila izan daitekeen familia-harrera, Kode Zibilarekin eta autonomia-erkidegoetan halakoak arautzen dituzten legeekin bat etorriz, eta familia-harrera soilaren iraupena gehenez ere urtebetekoa denean, adingabekoaren adina gorabehera, baimenak etengabeko hamasei asteko iraupena izango du; adopzio edo familia-harrera anitza dagoenean, baimenaldia bi aste gehiago luzatuko da seme edo alaba bakoitzeko. Hamasei aste horiek zenbatzen hasiko dira, funtzionarioak egindako aukeraren arabera, familia-harreraren inguruko erabaki administratiboa zein judiziala hartzen denetik edo adopzioa eratu duen ebazpen judiziala eman denetik; hala ere, adingabeko berak ezin sor dezake baimenaldi bat baino gehiago izateko eskubiderik. Bi gurasoek lan egiten badute, interesdunek egindako aukeraren arabera banatuko da baimenaldia; baimenaldi hori hartu ahal izango dute aldi berean edo elkarren segidan, baina atsedenaldira etengabea izan beharko da beti.

Semeak nahiz alabak edo adoptatutako zein familian hartutako adingabeak desgaitasuna badu, paragrafo honek aipatu baimenak bi asteko iraupen gehigarria izango du. Bi gurasoek lan egiten badute, interesdunek egindako

adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si los permiten las necesidades del servicio, 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, el funcionario tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, 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 el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Durante el disfrute de los permisos

aukeraren arabera banatuko da baimenaldia; baimenaldi hori hartu ahal izango dute aldi berean edo elkarren segidan, baina atsedenaldia etengabea izan beharko da beti.

Atsedenaldiak aldi berean hartzen direnean, atsedenaldi horien baturak ezin izango du gainditu aurreko idatz-zatietan aipatu hamasei asteko iraupena edo, erditze, adopzio nahiz familia-harrera anitza dagoenean eta semea nahiz alaba edo adoptatutako zein familian hartutako adingabeak desgaitasuna duenean, har daitezkeen astean iraupena.

Paragrafo honek aipatzen dituen baimenaldiak hartu ahal izango dira lanaldi osoan zein lanaldi partzialean, funtzionarioek hala eskatuta, eta zerbitzuaren beharrezanek hori ahalbidetzen badute, erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

Nazioarteko adopzioaren kasuetan, nahitaezkoa denean alde aurretik gurasoak adoptatuaren herrialdera joatea, funtzionarioak eskubidea izango du, bi hilabete arteko baimenaldia izateko; aldi horretan oinarritzko ordainsariak bakarrik jasoko ditu.

Aurreko idatz-zatiko baimena gorabehera, eta idatz-zati horretan jasotako kasuari dagokionez, adopzioarengatik eta adopzio aurrekoa nahiz iraunkorra edo soilaren iraupena daitekeen familia-harrerarengatik baimena dagoenean, Kode Zibilarekin eta autonomia-erkidegoetan halakoak arautzen dituzten legeekin bat etorritik, eta familia-harrera soilaren iraupena gehienez ere urtebetekoa denean, baimenaldia hasi ahal izango da adopzioa eratzen duen ebazpena eman baino lau aste lehenago.

arritu e honetan araututako

regulados en esta apartado se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en este apartado, el tiempo transcurrido en la situación de permiso por parto o maternidad se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejor en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

CAPÍTULO VII

MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN LA LEY DE FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO, TEXTO ARTICULADO APROBADO POR DECRETO 315/1964, DE 7 DE FEBRERO

Artículo 21. Licencia por riesgo durante el embarazo.

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

«3. Cuando las circunstancias a que se refiere el número 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectasen a una funcionaria incluida en

baimenaldiak izan bitartean, parte hartu ahal da Administrazioak deitutako prestakuntza-ikastaroetan.

Paragrafo honetan ezarritako kasuetan, erditzearengatik edo amatasunarengatik izandako baimenaldiak kontuan hartuko dira, ondore guztietarako, benetako zerbitzuak emandako aldi gisa; halatan, emakume funtzionarioaren eskubide ekonomiko guztiak bermatuko dira, eta, hala denean, beste gurasoarenak ere bai, baimenaldiak iraun bitartean, eta, hala denean, baita baimenaldi hori izan eta gero ere, baldin eta aplikagarri den arautegiarekin bat etorritz, ordainsari-kontzepturen bat jasotzeko eskubidea baimenaldiaren arabera ezartzen bada.

Erditze- edo amatasun-baimena izan duten funtzionarioek eskubidea izango dute, baimenaldia bukatu ondoren, bere lanpostuan berriro lan egiten hasteko, kaltegarriagoak ez diren modu eta baldintzetan; eskubidea izango dute, orobat, absente izan bitartean lan-baldintzetan izan zezakeen edozein hobekuntza baliatzeko.

VII. KAPITULUA

ESTATUKO FUNTZIONARIO ZIBILEN LEGEA, OTSAILAREN 7KO 315/1964 DEKRETUAK ONETSITAKO TESTU ARTIKULUDUNA, ETA HORRETAN EGINDAKO ALDARAZPENAK

21. artikulua. Lizentzia haurdunaldi bitarteko arriskuarengatik.

69. artikuluari 3. paragrafoa gehitu zaio, arrito en idazkera hauxe da:

«3. Azaroaren 8ko 31/1995 Legeak, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzkoak, 26. artikuluko 3. paragrafoak aipatu inguruabarrek administrazio-mutualismoaren aplikazio-esparruko

el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo o licencia por riesgo durante la lactancia en los mismos términos y condiciones que las previstas en los números anteriores.»

CAPÍTULO VIII

MODIFICACIONES QUE SE INTRODUCEN EN LA LEY 28/1975, DE 27 DE JUNIO, SOBRE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS, Y EN LA LEY 29/1975, DE 27 DE JUNIO, DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO.

Artículo 22. Situación de riesgo durante el embarazo en el mutualismo administrativo.

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

«Tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal la situación de la mujer funcionaria que haya obtenido Licencia por riesgo durante el embarazo en los términos previstos en el artículo 69, apartado 3, de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado».

DISPOSICIONES ADICIONALES

1ª Podrán acogerse a los beneficios establecidos en esta Ley los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas y trabajadores de las sociedades laborales, durante los períodos de descanso por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento, con independencia del régimen de afiliación de la Seguridad

emakume funtzionario bat ukitzen dutenean, haurdunaldi bitarteko arriskuaren ondoriozko lizentzia edo edoskialdi bitarteko arriskuaren ondoriozko lizentzia eman ahal izango da, aurreko paragrafoetan ezarritako modu eta baldintza berberetan.

VIII. KAPITULUA

BATEKO, EKAINAREN 27KO 28/1975 LEGEA, INDAR ARMATUEN GIZARTE SEGURANTZARI BURUZKOA, ETA HORRETAN EGINDAKO ALDARAZPENAK; BESTEKO, EKAINAREN 27KO 29/1975 LEGEA, ESTATUKO FUNTZIONARIO ZIBILEN GIZARTE SEGURANTZARI BURUZKOA, ETA HORRETAN EGINDAKO ALDARAZPENAK.

22. artikulua. Haurdunaldi bitarteko arrisku-egoera administrazio-mutualismoan.

28/1975 Legearen 21. artikuluari eta 29/1975 Legearen 20. artikuluari paragrafo berria gehitu zaie, gaur egungo hirugarren paragrafoaren ondoren; paragrafo berri horrek idazkera hau izango du:

«Aldi baterako ezgaitasun-egoeraren izaera eta ondore berberak izango ditu, Estatuko Funtzionario Zibilei buruzko Legearen 69. artikuluko 3. paragrafoaren arabera, haurdunaldi bitarteko arriskuarengatik lizentzia lortu duen emakume funtzionarioaren egoerak.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

1. Lege honetan ezarritako onurak izan ditzakete kooperatiba-sozietateetako bazkide langileek edo laneko bazkideek eta lan-sozietateetako langileek, amatasunaren, haurdunaldi bitarteko arriskuaren, adopzioaren eta familia-harreraren ondoriozko atsedendaldietan, halakoek Gizarte Segurantzaren duten afiliazio-araubidea gorabehera, baina

Social, en el que estuvieren incluidos, con las peculiaridades propias de la relación societaria.

2ª La legislación da la Seguridad Social en materia de convenios especiales se adaptará a las modificaciones previstas en la presente Ley, en el plazo de un año contado a partir de su entrada en vigor.

3ª Se modifica la redacción del apartado 1.e) del artículo 141 de la Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, que quedará de siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos o en caso de acogimiento 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 una año, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes.

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

No podrá concederse la situación de excedencia voluntaria por estas causas cuando al cónyuge o persona con análoga relación de afectividad o a otro

kontuan hartuta sozietate-harremanek dituzten berezitasunak.

2. Hitzarmen berezien arloan, Gizarte Segurantzaren legeria egokituko zaie lege honetan ezarritako aldarazpenei, urtebeteko epean, lege hau indarrean jartzen denetik zenbatzen hasita.

3. Maiatzaren 18ko 17/1999 Legean, Indar Armatueta Langileen Araubideari buruzkoan, 141. artikuluko 1.e) idatz-zatia aldarazi da; idatz-zati horrek idazkera hau izango du:

«e) Seme-alabak zaintzeko eskatzen badute, edo adopzio aurrekoa nahiz iraunkorra edo soila izan daitekeen familia-harrera dagoenean, Kode Zibilarekin eta autonomia-erkidegoetan halakoak arautzen dituzten legeekin bat etorri, betiere, horien iraupena gutxienez urtebetekoa bada, nahiz eta halakoak behin-behinekoak izan, sei urte arteko adingabeen kasuan, edo sei urtetik gorako adingabeen kasuan, azken horiek desgaitasuna dutenean, edo inguruabar nahiz esperientzia pertsonalengatik edo atzeritik etortzeagatik, gizarteratzeko eta familiara biltzeko arazo larriak dituztenean, gizarte-zerbitzu eskudunek behar bezala egiaztatutakoak.

Orobat, eskubidea izango dute urtebetetik gorako iraupenik ez duen eszedentzia-aldirako, odol bidezko edo ezkontza bidezko bigarren gradurainoko ahaideak zaintzeaz arduratzeko, ahaide horiek euren kontura baliatzeko gaitasunik ez badute, adinarengatik, istripuarengatik, gaixotasunarengatik zein desgaitasunarengatik, eta ordaindutako jarduerak gauzaten ez badituzte.

Arrazoi horiengatik ezin izango da borondatezko eszedentzia-egoerarik aitortu, militarren ezkontideari, militarrekin antzeko maitasun-

familiar del militar se le hubieran reconocido los derechos derivados de esta situación administrativa y en relación al mismo causante.

A la situación de excedencia voluntaria también se pasará por agrupación familiar cuando el cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido un puesto de trabajo de carácter definitivo en cualquiera de las Administraciones públicas o un destino de los contemplados en el artículo 126»

4ª El Gobierno, en el marco de sus competencias, y de acuerdo con los agentes sociales, impulsará campañas de sensibilización pública al objeto de conseguir que los hombres asuman una parte igual de las responsabilidades familiares, y de manera especial se acojan, en mayor medida, a las nuevas posibilidades que esta Ley ofrece para compartir el permiso parental.

5ª A los efectos de lo establecido en esta Ley, se considerarán jurídicamente equiparables a la situación de acogimiento preadoptivo o permanente, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, cualquiera que sea su denominación.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única. Alcance de la derogación normativa.

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

DISPOSICIONES FINALES

1ª. Facultades de aplicación y desarrollo.

Se autoriza al Gobierno para dictar cuantas disposiciones fueran

harremanak dituen pertsonari edo militarren beste ahaide bati aitortu zaizkionean administrazio-egoera horrek eratorritako eskubideak, eta kausatzaile beraren ondorioz.

Borondatezko eszedentzia-egoerara igaroko da, halaber, familia elkarteagatik, baldin eta ezkontidea beste udalerrri batean bizi bada, edozein Administrazio publikotan behin betiko lanpostu bat edo 126. artikulua aipatu destinoren bat lortzeagatik.

4. Gobernuak, bere eskumenen esparruan, eta gizarte-eragileekin bat etorriz, bultzatuko ditu jendea sentibilizatzeko kanpaina publikoak, helburu izanik gizonek familian pisu bereko ardurak hartzea, eta, bereziki, geroz eta gehiago baliatzea lege honek eskainitako aukerak, guraso-baimena banatzeari dagokionez.

5. Lege honetan ezarritakoaren ondoretarako, adopzio aurrekoa edo iraunkorra izan daitekeen familia-harreraren baliokidetzat joko dira, ikuspuntu juridikotik, atzerriko ebazpen judizialek edo administrazio-ebazpenek adierazitako erakundeak, baldin eta halakoen xedea eta ondore juridikoak badira adopzioari eta adopzio aurrekoa edo iraunkorra izan daitekeen familia-harrerari begira ezarritakoak, euren izena edozein izanik ere.

XEDAPEN INDARGABETZAILEA.

arrit. Arau-indargabetzearen norainokoa.

Indarrrik gabe geratzen dira lege honetan ezarritakoaren aurkako xedapenak.

AZKEN XEDAPENAK

1. Aplikazio- eta garapen-ahalmenak.

Gobernuak baimena du, lege hau garatzeko eta betetzeko behar den

necesarias para el desarrollo y ejecución de la presente Ley.

2ª Entrada en vigor.

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

beste xedapen emateko.

2. Indarrean jartzea.

Lege hau indarrean sartuko da, Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo egunean.