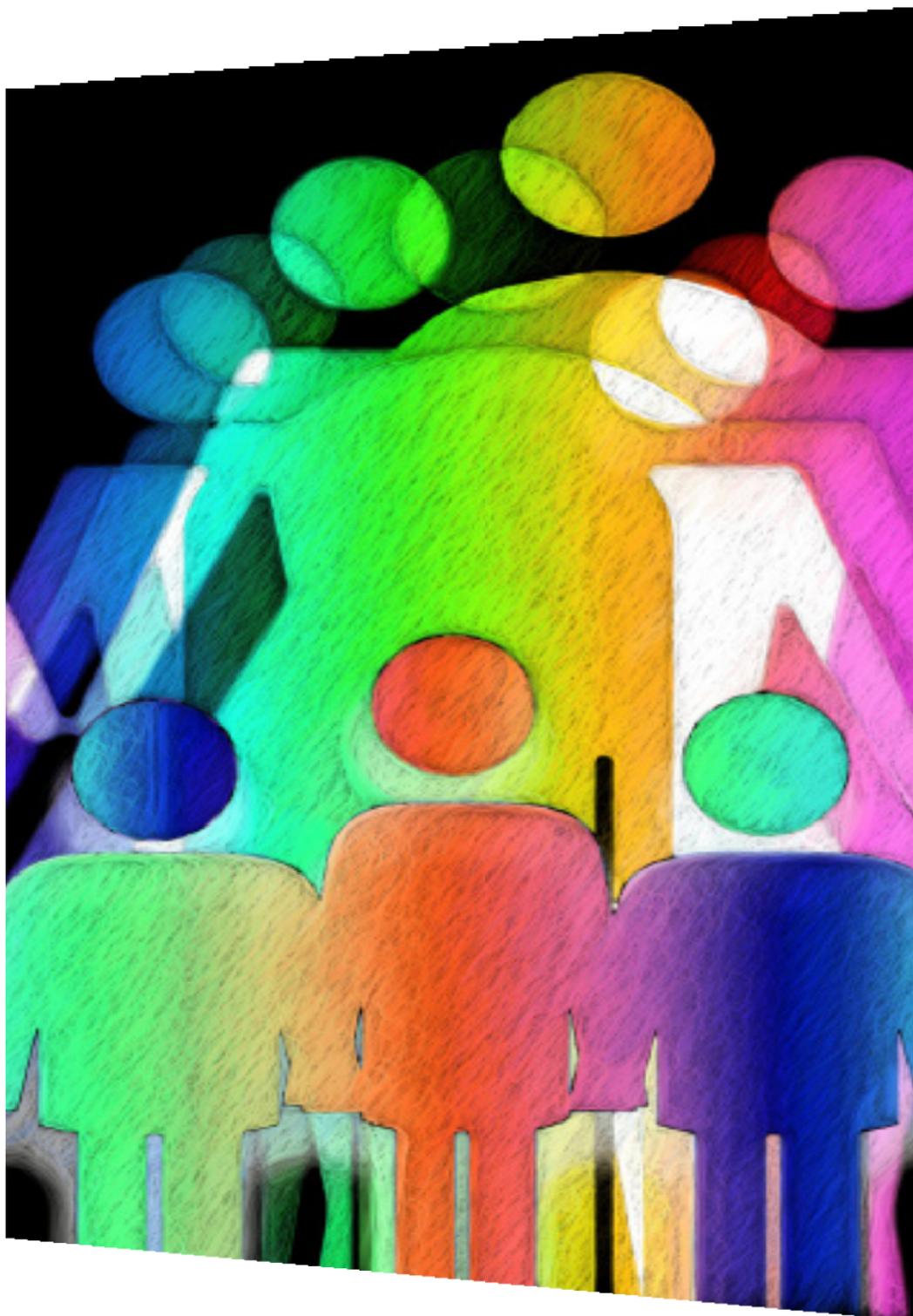


Edición 2021

Derechos de
conciación
de la vida
personal,
laboral y
familiar



CCOO
industria

Derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar **2021**



Madrid, enero 2021

Edita:

CCOO de Industria

Ramírez de Arellano, 19, 6º

28043 Madrid

Tel. 917 167 218

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	6
IGUAL REMUNERACIÓN POR SEXO	8
JORNADA DE TRABAJO	9
VACACIONES	10
PERMISOS RETRIBUIDOS	11
LACTANCIA	13
NACIMIENTO DE HIJO O HIJA PREMATURA O QUE DEBA PERMANECER HOSPITALIZADO/A A CONTINUACIÓN DEL PARTO	14
REDUCCIONES DE JORNADA POR GUARDA LEGAL O CUIDADO DE FAMILIAR	14
REDUCCIONES DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER O ENFERMEDAD GRAVE	15
_ Concreción horaria y determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y reducción de jornada	17
_ Cálculo de indemnización	17
_ Cálculo de prestaciones por desempleo en determinados supuestos de reducción de jornada	18
NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO	18
_ Suspensión del contrato de trabajo en caso de maternidad, adopción y acogimiento	18
_ Prestación de Seguridad Social por maternidad, adopción o acogimiento	22
_ Supuesto especial de prestación por maternidad de trabajadoras por cuenta ajena que no reúnan el período mínimo de cotización	24
_ Corresponsabilidad en el cuidado del lactante	25
NORMAS APLICABLES A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS A CONTRATO PARCIAL	27

EXCEDENCIAS POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	30
<u>Excedencia voluntaria</u>	30
<u>Excedencia por cuidado de hijo/a o menor acogido y por cuidado de familiares</u>	31
<u>Cotización a la Seguridad Social</u>	32
PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA NATURAL	34
<u>Derechos durante la suspensión de riesgo durante el embarazo y lactancia natural</u>	35
<u>Prestación de Seguridad Social por riesgo durante el embarazo</u>	36
<u>Riesgo durante la lactancia natural</u>	37
OTROS DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL	38
DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	38
EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	39
<u>Nulidad de la decisión extintiva del empresario o empresaria</u>	40
<u>Extinción del contrato con derecho a prestación por desempleo de la trabajadora víctima de violencia de género</u>	41
<u>Otros casos de nulidad y discriminación</u>	41
<u>Indemnizaciones</u>	42
<u>Prueba de la ausencia de discriminación</u>	43
ARTÍCULO 139 LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL	43
BONIFICACIONES DE CUOTAS EMPRESARIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	45

PRESENTACIÓN

Desde la federación de Industria de CCOO hemos creído necesario volver a hacer la revisión de esta guía después de las modificaciones que se han ido produciendo en el Estatuto de Los Trabajadores durante estos últimos meses y en algunos de los derechos aquí contemplados para que pueda seguir siendo una herramienta útil para todas las personas trabajadoras de nuestros sectores.

Seguimos manteniendo el compromiso de corregir las desigualdades que todavía siguen existiendo después de diez años de la aprobación de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo) para mantener una sociedad más justa y democrática.

Seguimos teniendo como uno de los objetivos principales aumentar la participación de las mujeres en todas nuestras estructuras.

Seguimos haciendo hincapié en que el disfrute de estos permisos puede ser ejercido por cualquiera de los progenitores.

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

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

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

Recuerda que todos estos derechos pueden estar mejorados en tu convenio.
¡Acude a CCOO a informarte y AFÍLIATE!

Isabel Fernández Navarro
Responsable de Mujeres e Igualdad
CCOO de Industria

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

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

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

IGUAL REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Artículo 28. Estatuto de los Trabajadores

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalariales, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 34.8. Estatuto de los Trabajadores. “Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá

un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

VACACIONES

Artículo 38.3. Estatuto de los Trabajadores. “El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá **derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta** a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan”.

PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo 23. Estatuto de los Trabajadores. "Se tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
 - b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
 - c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.
 - d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.
2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.
 3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente

impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines

de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo”.

LACTANCIA

Artículo 37.4. Estatuto de los Trabajadores. 4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

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

Artículo 37.5 Estatuto de los Trabajadores. “Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.”

REDUCCIONES DE JORNADA POR GUARDA LEGAL O CUIDADO DE FAMILIAR

Artículo 37.6. Estatuto de los Trabajadores. “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de **doce años o una persona con discapacidad** que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, **un octavo y un máximo de la mitad** de la duración de aquella.

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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una **reducción de la jornada de trabajo**, con la disminución proporcional del salario de, **al menos, la mitad de la duración de aquella**, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, **que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por**

el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, **hasta que el menor cumpla los dieciocho años**. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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.”

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

Artículo 37.6. Estatuto de los Trabajadores. “(...)El/La progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, **al menos, la mitad de la duración** de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

Artículo 135 quáter. Ley General de la Seguridad Social. “Se reconocerá una prestación económica a progenitores, adoptantes o acogedores/as de carácter

preadoptivo o permanente, en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado de menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados/as por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

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

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

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

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

Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, del hijo/a o menor acogido/a, o cuando el menor cumpla los 18 años.

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

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

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

Artículo 37.7. Estatuto de los Trabajadores. “La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, **corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria**. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, **deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días** o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social”.

Cálculo de indemnización

Disposición adicional decimonovena (Estatuto de los Trabajadores) Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el tercer párrafo del artículo 48.6 y en el cuarto párrafo del artículo 48.7.

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

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

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

NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO

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

Artículo 48. Estatuto de los Trabajadores.

4. **El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas**, de las cuales serán **obligatorias las seis semanas ininterrumpidas** inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las **seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto**, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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 periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato **de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor**, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, **podrá distribuirse a voluntad de aquellos**, en periodos semanales a disfrutar **de forma acumulada o interrumpida** y ejercitarse **desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses**. No obstante, **la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas** antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, **transcurridas las primeras seis semanas** inmediatamente posteriores al parto, **podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora**, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora **deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días**, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), **la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas** deberán disfrutarse **a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial** por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, 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 periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, **podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.**

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 **tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.** Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, **la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses**, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Prestación de Seguridad Social por maternidad, adopción o acogimiento

Artículo 177. Ley General de la Seguridad Social. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 178. Ley General de la Seguridad Social. Beneficiarios:

1. Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será

de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

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

3. **En los supuestos de adopción internacional** previstos en el tercer párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo cuarto del artículo 49.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda

Artículo 179. Ley General de la Seguridad Social. Prestación económica:

1. La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que

esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, el subsidio podrá reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor.

Si posteriormente se comprobase que la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al de inicio del descanso o permiso fuese diferente a la utilizada en la resolución provisional, se recalculará la prestación y se emitirá resolución definitiva. Si la base no hubiese variado, la resolución provisional devendrá definitiva en un plazo de tres meses desde su emisión.

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

Artículo 182. Ley General de la Seguridad Social. Prestación económica:

1. La prestación económica por nacimiento regulada en esta sección tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 109.

2. La cuantía de la prestación será igual al 100 por ciento del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 179 o al artículo 248 fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a esta.

3. La duración de la prestación será de cuarenta y dos días naturales a contar desde el parto, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por las mismas causas establecidas en el artículo 180.

Dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los siguientes supuestos:

a) Nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

b) Nacimiento de hijo en una familia monoparental, entendiéndose por tal la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia.

c) Parto múltiple, entendiéndose que existe el mismo cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos.

d) Discapacidad de la madre o del hijo en un grado igual o superior al 65 por ciento.

El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.

Corresponsabilidad en el cuidado del lactante

Artículo 183. Ley General de la Seguridad Social. Situación protegida.

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores,

adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

Reglamentariamente se determinarán los requisitos que deberá cumplir esta documentación.

Artículo 184. Ley General de la Seguridad Social. Beneficiarios.

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.

2. Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

3. Las previsiones contenidas en este capítulo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 48.f) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la normativa que lo desarrolle.

Artículo 185. Ley General de la Seguridad Social. Prestación económica.

1. La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

2. Esta prestación se extinguirá cuando él o la menor cumpla doce meses de edad.

NORMAS APLICABLES A TRABAJADORES Y TRABAJADORAS A CONTRATO PARCIAL

ARTICULO 245. Ley General de la Seguridad Social. Protección social.

1. La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo y específicamente por lo establecido en este capítulo y en los artículos 269.2 y 270.1 con relación a la protección por desempleo.

2. Las reglas contenidas en esta sección serán de aplicación a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, de relevo a tiempo parcial y contrato fijo-discontinuo, de conformidad con lo establecido en los artículos 12 y 16 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, comprendidos en el campo de aplicación del Régimen General, incluidos los trabajadores a tiempo parcial o fijos discontinuos pertenecientes al Sistema Especial para Empleados de Hogar.

Artículo 246. Ley General de la Seguridad Social. Cotización.

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

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

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

Artículo 247. Ley General de la Seguridad Social. Cómputo de los periodos de cotización.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 248. Ley General de la Seguridad Social. Cuantía de las prestaciones económicas.

1. En la determinación de la base reguladora de las prestaciones económicas se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general.

b) La base reguladora diaria de las prestaciones por maternidad y por paternidad, será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre trescientos sesenta y cinco.

No obstante, las prestaciones por maternidad y paternidad podrán reconocerse mediante resolución provisional conforme a lo previsto en el artículo 179.2.

c) La base reguladora diaria de la prestación por incapacidad temporal será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde la última alta laboral, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el período.

La prestación económica se abonará durante todos los días naturales en que el interesado se encuentre en la situación de incapacidad temporal.

2. A efectos de calcular las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en último término.

3. A efectos de determinar la cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el número de días cotizados que resulten de lo establecido en el segundo párrafo de la letra a) del artículo 247, se incrementará con la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial.

El porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora se determinará conforme a la escala general a que se refiere el artículo 210.1, con la siguiente excepción:

Cuando el interesado acredite un período de cotización inferior a quince años, considerando la suma de los días a tiempo completo con los días a tiempo parcial incrementados ya estos últimos con el coeficiente del 1,5, el porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora será el equivalente al que resulte de aplicar a 50 el porcentaje que represente el período de cotización acreditado por el trabajador sobre quince años.

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

Excedencia voluntaria

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

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

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

Artículo 46.3. Estatuto de los Trabajadores. “Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El periodo 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Cotización a la Seguridad Social

Artículo 237. Ley General de la Seguridad Social. Prestación familiar en su modalidad contributiva.

1. Los períodos de **hasta tres años de excedencia** que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, **tendrán la consideración de periodo de cotización** efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

2. De igual modo, **se considerará efectivamente cotizado** a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, **el primer año del período de excedencia** que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, **en razón del cuidado de otros familiares**, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad,

accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en los demás supuestos de reducción de jornada contemplados en el primer y segundo párrafo del mencionado artículo.

Las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada en el último párrafo del apartado 4, así como en el tercer párrafo del apartado 6 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

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

Artículo 26. Ley de Prevención de Riesgos Laborales. "1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario/A adoptará las **medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada**. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

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

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría

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

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

4. **Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural**, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo/a. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo (...).

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

Artículo 48.8. Estatuto de los Trabajadores. “En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses

Artículo 48.9. Estatuto de los Trabajadores. Los trabajadores se

beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

Prestación de Seguridad Social por riesgo durante el embarazo

Artículo 186. Ley General de la Seguridad Social. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26.3 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 187. Ley General de la Seguridad Social. Prestación económica.

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o al 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 un subsidio equivalente al 100 por cien de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

4. La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la entidad gestora o a la mutua colaboradora con la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

Riesgo durante la lactancia natural

Artículo 188. Ley General de la Seguridad Social. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, 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 situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 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 189. Ley General de la Seguridad Social. Prestación económica.

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a

su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación, en cuyo caso se extinguirá el día anterior al de dicha reincorporación.

OTROS DERECHOS DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 235. Periodos de cotización asimilados por parto.

A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente, **se computarán** a favor de la trabajadora solicitante de la pensión un total de **ciento doce días** completos de cotización **por cada parto de un solo hijo y de catorce días más por cada hijo a partir del segundo**, este incluido, si el parto fuera múltiple, salvo que, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o durante el tiempo que corresponda si el parto fuese múltiple.

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

Artículo 21. Ley Orgánica de Violencia de Género.

“1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la **reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo**, a la **movilidad geográfica**, al **cambio de centro** de trabajo, a la **suspensión de la relación laboral** con reserva de puesto de trabajo y a la **extinción del contrato** de trabajo.

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

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

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

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

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

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

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

atención o servicios de Salud, según proceda.

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

Nulidad de la decisión extintiva del empresario o empresaria

Artículo 53.4. Estatuto de los Trabajadores. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las **trabajadoras víctimas de violencia de género** por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las **trabajadoras víctimas de**

violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral

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

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

Artículo 267. 1. 1. LGSS. “Se encontrarán en **situación legal de desempleo** los trabajadores/as que estén incluidos en alguno de los siguientes supuestos: Cuando se extinga su relación laboral: (...). e) Por resolución voluntaria por parte del trabajador/a, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m y 50 del Estatuto de los Trabajadores.”.)

Otros casos de nulidad por discriminación

Artículo 17.1 Estatuto de los Trabajadores. “Se entenderán **nulos y sin efecto** los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario o empresaria que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a **situaciones de discriminación directa o indirecta** desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

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

Indemnizaciones

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

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

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

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

Prueba de la ausencia de discriminación

Artículo 13. Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. “1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, **corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación** en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

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

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

ARTÍCULO 139 LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

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

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

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

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

b. El procedimiento será **urgente** y se le dará **tramitación preferente**. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

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

BONIFICACIONES DE CUOTAS EMPRESARIALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Incentivos en Seguridad Social para contratos de interinidad

I.1. Incentivos en materia de Seguridad Social a la contratación indefinida inicial

Condiciones			Bonif. €/MES (1)	Bonif. €/AÑO (1)	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia desde	Vigencia hasta	Requisitos	Exclusiones	
Personas con discapacidad	Parálisis cerebral Enfermedad Mental personas con discapacidad Intelectual, física o sensorial ≥ 65%	Mayor o igual a 45 años	525,00	6.300	Todo el contrato	130 230 330	Ley 43/2006	31/12/2006	Indefinido	A B	5	
		Mujer menor de 45 años	495,83	5.950								
		Hombre menor 45 años	425,00	5.100								
	-Grado de discapacidad ≥ 33% o declarados incapacitados permanentes-	Resto de personas con discapacidad	Mayor o igual de 45 años	475,00	5.700	Todo el contrato	130 230 330	Ley 43/2006	31/12/2006	Indefinido	A B	3 - 4 - 5
			Mujer menor de 45 años	445,83	5.350							
			Hombre menor 45 años	375,00	4.500							
	Relaciones Laborales de Carácter Especial (RLCE) de personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo (CEE)		Bonificación 100% aportación empresarial a la S.S.		Todo el contrato	100-200-300 150-250-350	Ley 43/2006	01/07/2006	Indefinido	A B	3 - 4 - 5	
Incapacitados permanentes readmitidos			Reducción 50% aportación empresarial C.C.		2 años	130-230-330	R.D. 1451/1983	05/06/1983	Indefinido	A	-	

Condiciones		Bonif. €/MES (i)	Bonif. €/AÑO (i)	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia desde	Vigencia hasta	Requisitos	Exclusiones	
Familiares contratados por el trabajador autónomo	Cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive	Bonificación 100% de la aportación empresarial C.C.		12 meses	150 250 350	Ley 6/2017	26/10/2017	Indefinido	A B D E	1-3-4-5	
Excluidos sociales		50	600	4 años	150 250 350	Ley 43/2006	03/12/2008	Indefinido	A B	1-2-3-4-5	
Victimas de violencia doméstica		70,83	850	4 años	150 250 350	Ley 43/2006	03/12/2008	Indefinido	A B	1-2-3-4-5	
Mujeres víctimas de violencia de género		125	1.500			Ley 43/2006 (ii)	11/12/2008	Indefinido			
Victimas del terrorismo		125	1.500	4 años	150 250 350	Ley 3/2012	08/07/2012	Indefinido	A B	1-2-3-4-5	
Victimas de trata de seres humanos		125	1.500	2 años	150 250 350	Ley 43/2006 (iii)	18/08/2015	Indefinido	A B	1-2-3-4-5	
Parados de larga duración	Desempleados inscritos en la Oficina de Empleo durante 12 meses en los últimos 18 meses	Hombre	108,33	1.300	3 años	150 250 350	RDL 8/2019	01/04/2019	Indefinido	A B H I	1-2-3-4-5
		Mujer	125	1.500							

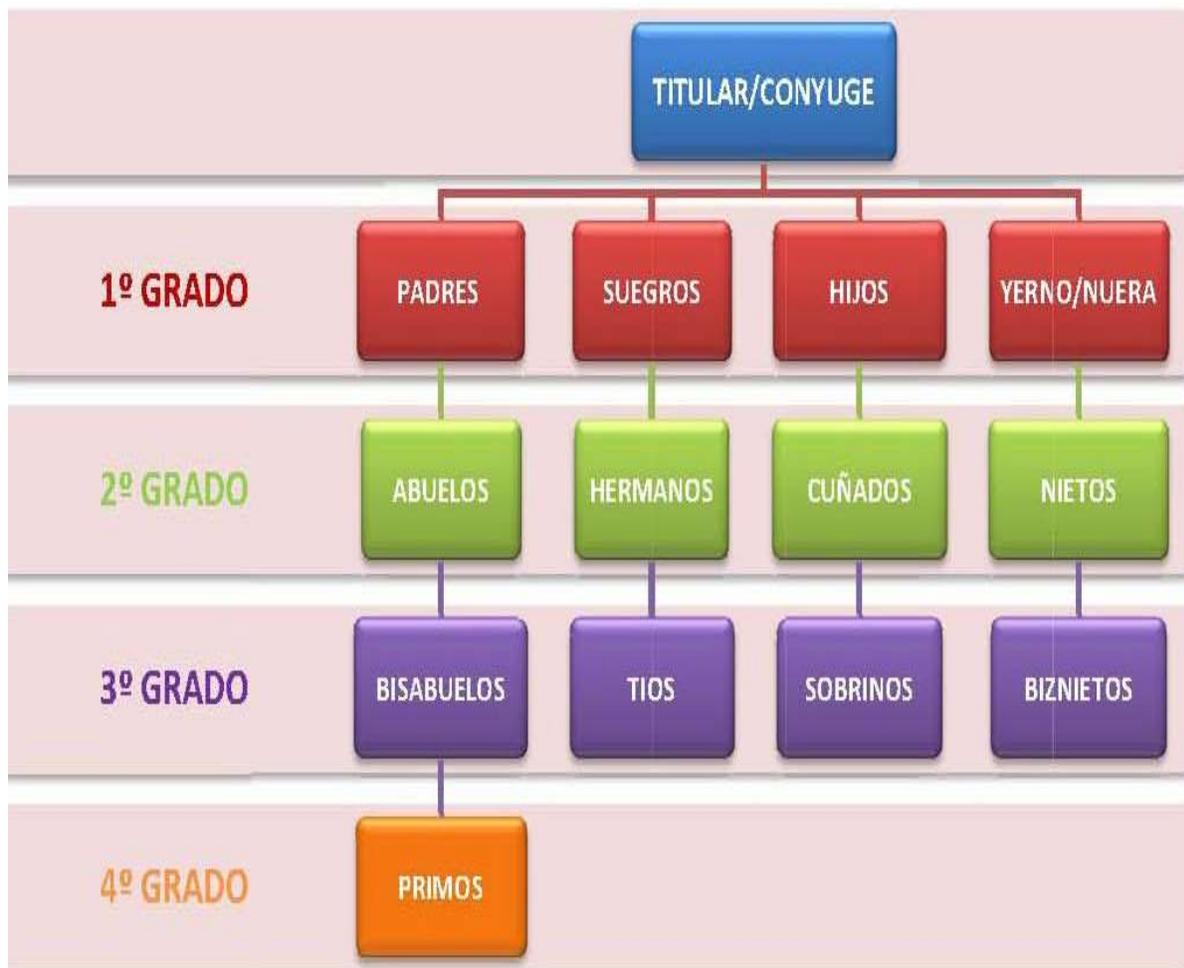
Incenivos en Seguridad Social para el mantenimiento de la contratación

1.2. Incenivos en materia de Seguridad Social a la transformación en indefinidos de contratos temporales

Condiciones		Deduc. €/MES (i)	Deduc. €/AÑO (i)	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia desde	Vigencia hasta	Requisitos	Exclusiones
Transformación en indefinidos de contratos para la formación y el aprendizaje	Hombres	125(iv)	1.500(iv)	3 años	109 209 309	Ley 3/2012	08/07/2012	Indefinido	A B C	1-2-3-4
	Mujeres	150(iv)	1.800(iv)			R.D.L. 6/2016	01/01/2017	Indefinido	A B C	
Contratos celebrados por empresas usuarias con trabajadores procedentes de ETT con contratos para la formación y el aprendizaje	Hombres	125(iv)	1.500(iv)	3 años	100 200 300	Ley 3/2012 y Ley 11/2013	28/07/2013	Indefinido	A B C	1-2-3-4
	Mujeres	150(iv)	1.800(iv)			R.D.L. 6/2016	01/01/2017	Indefinido	A B C	
Contratos celebrados por empresas usuarias con trabajadores procedentes de ETT con contratos en Prácticas	Hombres	41,67	500	3 años	150 250 350	Ley 3/2012 y R.D.L. 16/2013	22/12/2013	Indefinido	A B	1-2-4
	Mujeres	58,33	700							
Transformación en indefinidos de contratos en prácticas, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación	Hombres	41,67	500	3 años	109 209 309	Ley 3/2012	08/07/2012	Indefinido	A B F	1-2-4
	Mujeres	58,33	700							
Transformación en indefinidos de contratos temporales celebrados con	Victimas de violencia de género y víctimas del terrorismo	125	1.500	4 años	109 209 309	Ley 3/2012	08/07/2012	Indefinido	A B	1-2-4
	Victimas de violencia doméstica	70,83	850							
	Excluidos sociales (v)	50	600							
	Victima de trata de seres humanos	125	1.500	2 años	109 209 309	Ley 43/2006 y Ley 26/2015	18/08/2015	Indefinido	A B	1-2-3-4-5

Condiciones		Deduc. €/MES (i)	Deduc. €/AÑO (i)	Duración	Tipo Contrato	Legislación	Vigencia desde	Vigencia hasta	Requisitos	Exclusiones
Empresa sin condición de empresa de inserción ni Centro Especial de Empleo que contrate trabajadores que hayan finalizado su relación laboral con una empresa de inserción en los 12 meses anteriores (v)		137,50 (1er año), 50,00 (2º, 3º y 4º año)	1.650 (1er año), 600 (2º, 3º y 4º año)	4 años	109 209 309	Ley 31/2015	10/10/2015	Indefinido	A B	1-2 - 3 - 4 - 5
Personas con discapacidad con transformación de un Contrato temporal de fomento de empleo o formativo de personas con discapacidad Grado discapacidad ≥ 33% o declarados incapacitados permanentes-	Parálisis cerebral Enfermedad Mental Personas con discapacidad intelectual, física o sensorial ≥ 65%	Mayor o igual de 45 años	525,00	6.300	Todo el contrato	Ley 43/2006	31/12/2006	Indefinido	A B	5
		Mujer menor de 45 años	495,83	5.950						
		Hombre menor de 45 años	425,00	5.100						
	Resto de personas con discapacidad	Mayor o igual de 45 años	475,00	5.700						139 239 339
		Mujer menor de 45 años	445,83	5.350						
		Hombre menor de 45 años	375,00	4.500						
	Relaciones Laborales de Carácter Especial de Personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo (CEE) – transformación de cualquier contrato temporal-		100% aportación empresarial a la Seguridad Social							

Grados de consanguinidad





unidad administrativa de recaudación (u.a.r.)

C/ Manuel Cortina, 11 1º 4, 28010 Madrid
Teléfono 01932803 Fax 01931210 email info@uar.ccoo.es

E-00713632

SOLICITUD DE AFILIACION A CC.OO

ALTA DE AFILIACIÓN
MODIFICACIÓN DE DATOS

DATOS PERSONALES

D.N.I.-NIE		L		APELLIDOS		NOMBRE	
TIPO VIA	NOMBRE VIA		NÚMERO	PRO-PTA-LETRA	CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD	
FECHA NACIMIENTO	PAB		SEXO		PROFESIÓN o ESTUDIOS REALIZADOS		
TELÉFONO FIJO		TELÉFONO MOVIL		E-MAIL			

DATOS SINDICALES

FECHA ANTIQUEJADO	MOTIVO ALTA	ORIGEN ALTA	SITUACION LABORAL
-------------------	-------------	-------------	-------------------

DATOS EMPRESA

N.I.F. EMPRESA		NÚMERO B. SOCIAL EMPRESA		NOMBRE EMPRESACENTRO DE TRABAJO		PLANTILLA CENTRO	
TIPO VIA	NOMBRE VIA CENTRO DE TRABAJO		NÚMERO	PRO-PTA-LETRA	CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD CENTRO DE TRABAJO	
ACTIVIDAD PRINCIPAL DE LA EMPRESA RÁMERA DE PRODUCCION			CONVENIO EMPRESA		CONVENIO SECTOR		
TELÉFONO CENTRO DE TRABAJO		CATEGORÍA PROFESIONAL CONVENIO			TIPO DE CONTRATO		

DATOS DE GESTION

FORMA DE COBRO	PRIMER MES A COBRAR	TIPO CUOTA	IMPORTE MENSUAL	INGRESOS BRUTOS AÑO ANTERIOR
----------------	---------------------	------------	-----------------	------------------------------

OTROS DATOS Y OBSERVACIONES

--	--

FIRMA Y SELLO DE LA ORGANIZACIÓN SOLICITANTE	FIRMA DE LA PERSONA AFILIADA
	FECHA: _____

EJEMPLAR PARA LA PERSONA AFILIADA

INFORMACIÓN BÁSICA DE PROTECCIÓN DE DATOS AL DORSO

ORDEN DE DOMICILIACION DE ADEUDO DIRECTO SEPA

Mediante la firma de este formulario de Orden de Domiciliación, Usted autoriza a (S) CC.OO. Unidad Administrativa de Recaudación U.A.R. a enviar depósitos en su nombre a su cuenta, y (S) a su entidad bancaria para cobrar los ingresos correspondientes en su cuenta de acuerdo con los datos de CC.OO. Unidad Administrativa de Recaudación U.A.R. Como parte de sus depósitos, debe de proveer a ser reconocido por su entidad bancaria de acuerdo con los términos y condiciones del servicio suscrito con su entidad bancaria. Dicho suscrito deberá redimirse en un plazo de 2 semanas a partir de la fecha en que se realizó el depósito en su cuenta.

Datos del Deudor

Número		Dirección	
	C.P.	Ciudad	País
Cuenta	Ban	Entidad	Cuenta
NOMBRE DE LA ENTIDAD BANCARIA		DC	SWIFT BIC
DIRECCIÓN			

Datos del Acreditar

Número	0000 UNIDAD ADMINISTRATIVA DE RECAUDACIÓN (U.A.R.) C/ MANUEL CORTINA, 11 - 4º 1º 4 MADRID (ESPaña)		
Tipo de Pago	X	CÓDIGO SUBCATEGORÍA	
	Periodico	Único	Concepto
	Localidad donde vive		Fecha

Nota: En su entidad puede convenientemente establecer sobre sus devoluciones, recibos e más otros de domiciliación

CON TU AFILIACIÓN ¡se mueve!



Con tu participación alcanzaremos la igualdad real

Recordar: Estos

derechos se pueden haber mejorado en tu convenio o plan de

acción