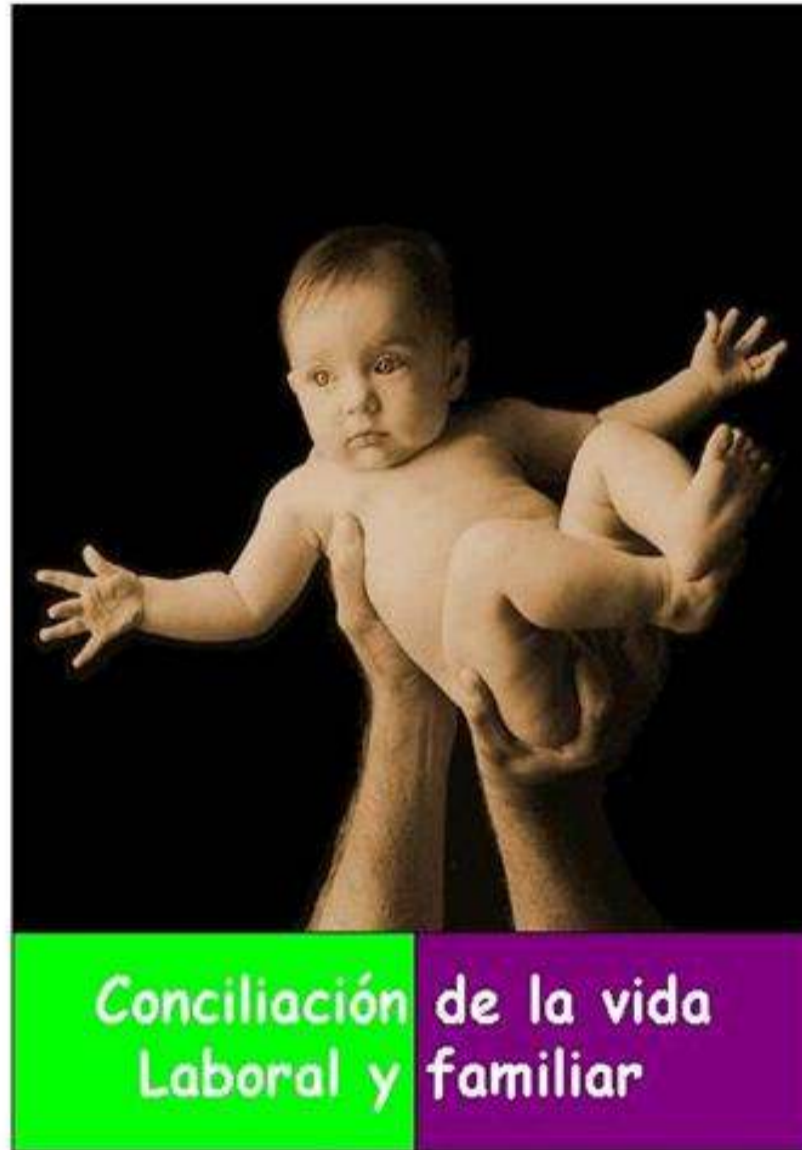


La felicidad de tu HIJO
es lo importante



Conoce tus derechos



INDICE

Presentación de la Campaña.....	Pág. 3
Novedades que introduce la Ley de Conciliación Familiar.....	Pág. 4
Resoluciones del Parlamento Europeo.....	Pág. 5
Compromisos electorales del Gobierno actual.....	Pág. 6
Ayudas económicas a las Familias.....	Pág. 8
Texto de la Ley de Conciliación Familiar.....	Pág. 9
STC tu organización, tus derechos	Pág. 20

Para más información (textos completos de las leyes, ayudas económicas por comunidades autónomas, etc....) consultas o propuestas puedes dirigirnos un correo electrónico stc_la_carolina@digitex.es

El trabajo y las responsabilidades familiares.

La Ley de Conciliación familiar es un primer paso para reconocer el derecho de los trabajadores a compaginar su actividad profesional con las responsabilidades familiares. No solo es un derecho individual de los trabajadores afectados sino una **necesidad social y laboral en la que todos estamos implicados**.

Las empresas tienen la **obligación legal** de cumplir todos los aspectos establecidos en esta ley y deberían tener también la obligación **moral y social** de facilitar, con otras medidas complementarias, una mayor adecuación entre trabajo y vida familiar, ya que estas cuestiones determinan el tipo sociedad en la que todos convivimos.

El sindicato STC realiza esta campaña de información y sensibilización con el compromiso de trabajar diariamente para conseguir en Digitex, no solo la aplicación de esta ley, sino una mayor flexibilización horaria que permita **jornadas intensivas sin reducción en el salario** y medidas complementarias (**guarderías** de empresa, **trabajo a distancia**,.....) para el conjunto de trabajadores que tiene responsabilidades familiares.

Para conseguir este fin es necesaria la **implicación de todos los trabajadores** para que nadie permita la **discriminación o marginalidad** que hoy todavía sufren muchos empleados por dedicar parte de su jornada al cuidado de hijos menores o personas mayores. La implicación de todos para que la Dirección no ponga excusas a la flexibilidad de horarios que permita a una madre o un padre cumplir con sus obligaciones familiares sin que tenga disminuir sus salarios. En definitiva, si todos nos ponemos de acuerdo, es posible que tener responsabilidades familiares, no suponga **desigualdad profesional, formativa o económica**. Ese es nuestro objetivo.

La **Ley de Conciliación Familiar** solo responde a una parte de las recomendaciones que el **Parlamento Europeo** ha establecido en esta materia, y queda muy por detrás de otras legislaciones nacionales de Europa. Por lo tanto, en nuestro ámbito, debemos sensibilizar a Digitex para establecer en las relaciones laborales otras medidas complementarias que ya tienen muchas otras empresas del Sector.

Te animamos a participar en esta campaña o en cualquier otra cuestión laboral. Lo importante es que todos dialoguemos y nos organicemos para que tengas la información y la asesoría necesaria para que decidas tu mejor futuro. El mejor futuro para todos. **Con STC es posible, ahora decides tú.**

Novedades que introduce la Ley de Conciliación Familiar

Permisos retribuidos: Junto al permiso de dos días que ya existía por el nacimiento de hijos, la enfermedad grave o el fallecimiento de familiares cercanos, la nueva ley contempla ahora también los supuestos de ACCIDENTE y HOSPITALIZACIÓN de estos mismos familiares. En estos casos, el permiso será de DOS DIAS, que podrán ser CUATRO si es necesario hacer un desplazamiento.

Reducción de la jornada: Se podrá reducir también la jornada laboral por el cuidado directo de un familiar cercano que no pueda valerse por sí mismo por razones de EDAD, ACCIDENTE ENFERMEDAD, y que no desempeñe ninguna actividad retribuida. Dos trabajadores/as podrán reducir su jornada simultáneamente respecto al mismo familiar común a su cuidado, pero si trabajan en la misma empresa, e) empresario podrá limitar el ejercicio de este derecho (por razones organizativas). Esta misma situación es aplicable a las Excedencias.

Excedencias: Se amplía la posibilidad de solicitar la excedencia a los casos de ACOGIMIENTO, tanto permanente como preadoptivo. Se crea un nuevo supuesto de excedencia por el cuidado directo de familiares cercanos, que no puedan valerse por sí mismos por razones de EDAD, ACCIDENTE o ENFERMEDAD, y que no desempeñen actividad retribuida. Este periodo especial de excedencia tendrá la duración máxima de UN AÑO.

Suspensión con reserva del puesto de trabajo: El periodo de disfrute de la licencia por maternidad, adopción o acogimiento (permanente o preadoptivo) será de 16 semanas, que en caso de haber más de un hijo serán ampliadas en dos semanas más por cada nuevo hijo. (Se suprime el límite de 18 semanas). El padre podrá disfrutar de una parte del periodo de suspensión (como máximo 10 semanas), de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, siempre que la suma de ambos periodos no exceda de las 16 o 18 semanas.

Para los casos de adopción y acogimiento, se amplía la edad del menor a SEIS AÑOS. También se disfrutará de una licencia de 16 semanas al adoptar o acoger niños mayores de seis años en casos de Discapacitados, de entornos marginales, extranjeros, etc. También se otorga una licencia a las trabajadoras en los casos de RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, cuando haya peligro para su seguridad o salud o la del feto.

Protección frente al despido: Se suprime la posibilidad de declarar un despido como improcedente cuando el trabajador o la trabajadora, resultando obligado proceder a la declaración del despido como nulo en las siguientes situaciones: a) Suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento. b) Disfrute del permiso de lactancia, o previamente al mismo una vez solicitado. c) Reducción de la jornada para el cuidado de un hijo o de un familiar cercano, previamente a su disfrute una vez solicitada. d) Solicitada la excedencia para el cuidado de un hijo o de un familiar cercano.

El Parlamento Europeo ha adoptado una Resolución en la que apuesta por mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar.

El Parlamento Europeo ha adoptado una resolución en la que apuesta por mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar para incrementar la natalidad en Europa. Compaginar la vida familiar con la profesional contribuirá de forma decisiva a hacer frente al problema demográfico que afrontan la mayoría de los Estados miembros.

Según cifras de Eurostat, el porcentaje de mujeres empleadas varía de unos Estados a otros, siendo mucho más elevado en los países del Norte 72,4% en Suecia que en los del Sur 43% en España, 41,1% en Italia, 40,9% en Grecia, según cifras de 2001.

Más tiempo con los hijos: La Eurocámara apuesta por una política familiar que cree condiciones para que los padres y madres puedan pasar más tiempo con los hijos y se consiga un reparto más equitativo entre carrera profesional y cuidado de los hijos. Una reducción general de la jornada laboral es la solución más idónea.

Microguarderías en los centros de trabajo: En cuanto a sugerencias prácticas, la Eurocámara menciona la creación de microguarderías en los centros de trabajo, la flexibilización de horarios para tener en cuenta los ritmos escolares y urbanos y la posibilidad del trabajo a distancia. Además, la Cámara señala que cuando las empresas tienen en cuenta las circunstancias familiares de cada momento de la vida no están incurriendo en un gasto inútil sino en "una inversión pertinente que favorece el crecimiento a largo plazo". Recomiendan que los Estados miembros adopten políticas fiscales que no discriminen a la familia

Instituciones europeas: Por otro lado, expresan "honda preocupación" por lo que puede ocurrir en los nuevos Estados miembros donde se ha desmantelado gran parte de las instalaciones existentes de cuidado de niños. Además, según lo acordado en el parlamento, como objetivo para el año 2010, el 33% de los niños menores de tres años debería tener plaza en una guardería o equivalente, sin embargo **el porcentaje varía actualmente entre el 3% en Grecia y el 64% en Dinamarca; en España es del 5%.**

Permisos parentales: Los subsidios por hijo varían entre Estados miembros. Igualmente la legislación sobre permisos de maternidad, aunque la legislación europea impone un permiso mínimo de 14 semanas. En Dinamarca, el más largo, es de 28 semanas. Varía también la posibilidad de permisos para el padre, en el momento en que nace el niño. En Finlandia el padre dispone de 18 días; en Dinamarca, Francia, Italia y Reino Unido de dos semanas; en Suecia, Austria y Bélgica de 10 días; en Portugal de 5 días; en Alemania de 3; en los Países Bajos, Luxemburgo y España el padre cuenta con 2 días; en Grecia 1 día; y en Irlanda ninguno.

En cuanto a la posibilidad de una excedencia sin sueldo, una directiva europea establece el derecho para todo padre o madre de disponer de tres meses de permiso para ocuparse de los niños menores de ocho años. Los Estados miembros pueden decidir que ese permiso sea pagado o no y la duración varía. La legislación de los países nórdicos recoge un "subsidio parental" que se añade al permiso por maternidad y que supone un permiso pagado de 158 días en Finlandia, 480 días en Suecia y 52 semanas en Dinamarca. Estos países tienen la mayor tasa de ocupación de las mujeres.

EXTRACTO DEL PROGRAMA ELECTORAL, EN MATERIA DECONCILIACION FAMILIAR, QUE PRESENTÓ EL ACTUAL GOBIERNO

Jornada laboral flexible. El derecho a trabajar a tiempo parcial.

La formación profesional durante los permisos de maternidad/paternidad.

La previsión de permisos retribuidos a los padres ante situaciones familiares graves. La mejora de las condiciones de excedencia de las madres y padres por necesidades familiares

La suspensión del contrato laboral con reserva de puesto de trabajo, por compromisos familiares graves.

La incorporación de las buenas prácticas en conciliación familia-trabajo a la cultura de Responsabilidad Social de las empresas.

Reconocimiento de un permiso de paternidad de dos semanas de duración, con una prestación equivalente del 100% de la base de cotización, como derecho subjetivo e individual del padre.

Derecho de los padres a disfrutar de forma parcial los permisos de maternidad/paternidad, prolongando así su duración.

Prolongación de los permisos de maternidad/paternidad en caso de discapacidad de hijo/hija, nacimientos múltiples y familia monoparental.

Mejora de las prestaciones en caso de riesgo por embarazo.



Ampliación de los permisos retribuidos en casos de adopción o acogimiento de menores.

Ayudas económicas

Estas ayudas estatales son para todas las familias. A partir del tercer hijo existen ayudas especiales para familias numerosas. Además, existen medidas concretas para cada Comunidad Autónoma, de las cuales puedes informarte solicitándolas a stc_la_carolina@digitex.es

Los 100 € para madres que trabajen fuera de casa con hijos menores de tres años, obtendrán una paga mensual de cien euros o deducción al final del año en su declaración de IRPF. Los trámites se realizan en en las oficinas de la AEAT (modelo 140 de la Agencia Tributaria) o en el propio Registro Civil, desde donde se podrá comunicar a Hacienda el nacimiento del hijo.

IRPF: Deducción fiscal por un importe de 1.202, 02 euros por el primer y segundo hijos solteros menores de 25 años y de 1.803, 04 euros por el tercero y posteriores. Se pueden desgravar, además 300,51 euros (50.000 pesetas) por hijo menor de 3 años y 150, 25 euros (25.000 pesetas) por hijo de entre 3 y 6 años. A partir del tercer hijo estas cantidades se incrementan en 601,01 euros

Por hijo:

Hijo menor de 18 años: 291, 02 euros anuales si los ingresos familiares son inferiores a 1.288.655 pesetas, incrementándose la cuantía máxima en un 15% por cada hijo a partir del segundo.

Hijo menor de 18 años con discapacidad igual o superior al 33%: prestación de 581,66 euros anuales.

Hijo menor de 18 años con discapacidad igual o superior al 65%: prestación de 3.012 euros anuales.

Hijo menor de 18 años con discapacidad igual o superior al 75%: prestación de 4.518 euros.

Prestación por partos múltiples: Pago único de carácter universal, de 1.768,80 euros (294,304 pesetas) por gemelos o mellizos, 3.537,60 euros

(588.607 pesetas) por trillizos y 5.306,40 euros (882.911 pesetas) por cuatrillizos o más.

- A partir del tercer hijo y posteriores se concede una ayuda de 450, 76 euros. También se concede si la renta no excede de 1.481.951 pesetas y si se tienen dos hijos, añadiendo un 15% por cada hijo más que se tenga.

, consanguíneos (hasta 2º grado) o afines, descendientes o hermanos del trabajador/a, 3 días, ampliable hasta 5 si tuviera que desplazarse (100 Km o más) fuera de su residencia. Por nacimiento o adopción de un hijo, 3 días naturales.” (La Ley establece un día menos para todos estos casos).

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores.

(El texto completo de la ley, incluido la exposición de motivos, modificaciones en la función pública, disposiciones, etc, puedes solicitarlo a tus delegados de STC)

CAPÍTULO I. Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores

Artículo Primero. 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 Segundo. 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 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 periodo 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 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 Tercero. 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:

- b. Maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.

Artículo Cuarto. Excedencia por cuidado de familiares.

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

3. Los trabajadores 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 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 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 periodo 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 Quinto. 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 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 periodo 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 periodo 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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo 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 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 periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos 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 periodos 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 periodo 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 Sexto. 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 del 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 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 Séptimo. Extinción del contrato de trabajo.

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

- b. Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 5 % en los mismos periodos 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.

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

4. Cuando el empresario no cumpliera 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 periodo. 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:

- a. La de los trabajadores durante el periodo 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 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 en 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 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.

CAPÍTULO II. Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la ley de procedimiento laboral.

Artículo Octavo. Extinción del contrato de trabajo.

Uno. 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 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.

Dos. 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 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 Estatuto de los Trabajadores, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho periodo.
- 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 Noveno. 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 V. Permisos por lactancia y reducción de jornada por motivos familiares.

Artículo 138 bis.: El procedimiento para la concreción horaria y la determinación del periodo 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 periodo 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.

CAPÍTULO III. Modificaciones que se introducen en la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Artículo Décimo. 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 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.

1. 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.
2. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de 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.
3. 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.

CAPÍTULO IV. Modificaciones que se introducen en el texto refundido de la ley general de la seguridad social.

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

Artículo Duodécimo. 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 Decimotercero. Situaciones protegidas.

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

Artículo 133 bis. 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 Decimocuarto. 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 IV ter, con la siguiente redacción:

Capítulo IV ter. 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 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

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 finalizará el día anterior a aquel 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 % 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.
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 Decimoquinto. 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 I del capítulo V del Título II de la Ley General de la Seguridad Social.
- b. Las secciones III, IV y V pasan a numerarse, respectivamente, secciones II, III y IV con idéntico contenido.

Artículo Decimosexto. 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 regulación de 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 periodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento

Artículo Decimoséptimo. 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 Decimooctavo. 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 periodos 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 % en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y 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 periodos 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 periodo 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 anteriores.



STC: TU ORGANIZACIÓN, TUS DERECHOS

STC es una organización **independiente** que está defendiendo los derechos de los trabajadores en todas las empresas del Sector de Telecomunicaciones. Nuestra labor va dirigida a **todos los profesionales** que quieran tener un **asesoramiento y apoyo** en cualquier cuestión de su relación laboral.

STC cuenta ya con miles de afiliados en el resto de las empresas del Sector. Somos la organización independiente más importante en el conjunto de las empresas de las Telecomunicaciones en todo el país.

STC sólo defiende los intereses directos de los trabajadores en cada empresa y nunca llegamos a acuerdos con la Dirección sin consultar previamente con los interesados. Son muchos los trabajadores de Digitex que están apoyando nuestra labor y nuestro compromiso diario con todos.

Si quieres conocer tus derechos, si deseas la estabilidad laboral y que nadie decida tu futuro por ti, STC es tu organización. En Digitex, **STC te apoya y te da soluciones**, contigo y entre todos, podemos.

Con STC es posible, ahora decides tú.

Si deseas afiliarte o quieres tener más información sobre STC envíanos tu nombre, correo electrónico o teléfono de contacto a nuestra dirección de correo stc_la_carolina@digitex.es. También dispones de más información en nuestra página Web www.sindicatostc.org

