
SUMARIO

- 1.- La maternidad
 - 2.- Supuesto especial de maternidad
 - 3.- Prestación por paternidad
 - 4.- Riesgo durante el embarazo
 - 5.- Riesgo durante la lactancia natural
 - 6.- Período de cotización efectiva en excedencia por cuidado de hijos o por cuidado de familiar y en reducción de jornada por menor de 8 años
 - 7.- Cálculo de la base reguladora y cuantía de las prestaciones por desempleo 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 (RCL 1995, 997)
 - 8.- Cuantía del subsidio por desempleo
 - 9.- Relaciones entre el desempleo, la maternidad y paternidad
 - 10.- Protección de los trabajadores contratados para la formación
 - 11.- Protección de los trabajadores a tiempo parcial
 - 12.- Gestión de la prestación por maternidad y paternidad
 - 13.- Períodos de cotización asimilados por parto y otras situaciones
 - 14.- Las nuevas suspensiones del contrato de trabajo, tras la Ley Orgánica 3/2007 (RCL 2007, 586)
 - 15.- La suspensión del contrato de trabajo por maternidad biológica
 - 16.- La suspensión del contrato de trabajo por maternidad con motivo de la adopción o acogimiento
 - 17.- La suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural de menor de 9 meses
 - 18.- La suspensión del contrato de trabajo por paternidad
-



Las novedades en el Régimen General de la Seguridad Social tras la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (RCL 2007, 586) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

BIB 2007\535

María Antonia Pérez Alonso. Doctora en Derecho. Profesora Titular (EU) de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Valencia. Magistrado suplente (sala social) del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana

Publicación: Aranzadi Social num. 3/2007 (Estudio).
Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2007.

El presente trabajo intenta destacar las principales reformas operadas por la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo \(RCL 2007, 586\)](#) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de Seguridad Social, en el régimen general de la Seguridad Social. Igualmente, se hace una pequeña mención a la suspensión del contrato de trabajo de aquellas situaciones de Seguridad Social que guardan relación con lo regulado por el Estatuto de los Trabajadores.

1- La maternidad

La [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo \(RCL 2007, 586\)](#) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha introducido importantes novedades en materia de Seguridad Social.

En este sentido, en materia de prestación de maternidad la gran novedad ha venido

marcada de un lado, por ampliar el campo de protección a los supuestos de acogimientos simples o provisionales, por tiempo no inferior a un año para poder hacer uso de la prestación económica de maternidad y de otro lado, resulta posible el acceso a la prestación por maternidad, en determinadas ocasiones, sin acreditar período cotizado. Por tanto, las reformas abarcan los siguientes aspectos:

1º.-Será posible acceder a la prestación de maternidad en los supuestos de acogimiento simple de conformidad con el Código Civil -173, 173 bis y 174 del [CC \(LEG 1889, 27\)](#) - o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales de conformidad con el artículo 48.4 del [ET \(RCL 1995, 997\)](#) (art. 133 bis [LGSS \(RCL 1994, 1825\)](#)).

2º.- En cuanto al período mínimo de cotización se distingue según la edad del beneficiario en el momento de acceder a la prestación de maternidad, de conformidad con el artículo 133 ter.1. LGSS, las siguientes situaciones:

a) Si el beneficiario es menor de 21 años en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial de adopción, no se exige período cotizado;

b) Si el beneficiario está entre 21 y 26 años de edad, se exige un período de 90 días dentro de los 7 años anteriores al momento de inicio de descanso o de 180 días a lo largo de su vida laboral;

c) Si el beneficiario es mayor de 26 años se le exige un período de 180 días dentro de los 7 años anteriores al momento de inicio de descanso o de 360 días a lo largo de su vida laboral.

En cuanto a los supuestos de parto para las madres biológicas, la edad, a los efectos de acreditar el período mínimo de cotización, se computará en el momento de inicio del descanso por maternidad. Y para los casos de adopción o acogimiento, la edad se tomará en referencia a la que tenga cumplido el interesado en el momento de inicio del descanso, tomándose como referencia el momento de la resolución-administrativa o judicial- a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda (art. 133 ter.2).

3º.- En cuanto a la cuantía de la prestación económica por maternidad es la misma que existía anteriormente, esto es, el 100% de la Base reguladora, siendo ésta la equivalente a la que esté establecida para la prestación de IT, derivada de contingencias comunes (art. 133 quáter).

De otro lado, el artículo 133 quinquies determina que la prestación por maternidad será denegada, anulada o suspendida, cuando el beneficiario actúe fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o por cuenta ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

2- Supuesto especial de maternidad

Se trata de una prestación nueva incorporada por esta [Ley Orgánica 3/2007 \(RCL 2007, 586\)](#) , la cual aparece definida por la propia normativa como un supuesto especial. En este sentido, el artículo 133 sexies, determina que resulta posible el acceso al subsidio por maternidad. Este subsidio aparece configurado como una prestación no contributiva, sin que llegue a ser asistencial, dado que el acceso no está condicionado a un determinado límite de rentas.

Este subsidio va dirigido únicamente a los trabajadores por cuenta ajena, sólo en los casos de parto, para aquellas que no han cotizado suficientemente al sistema y les resulta imposible acreditar el período cotizado al que se refiere en el artículo 133 ter de la [LGSS \(RCL 1994, 1825\)](#) .

La cuantía de este subsidio es el 100% del IPREM vigente en cada momento, salvo que la base reguladora para maternidad fuera inferior a esta cuantía, en cuyo caso se aplicará la misma. Esto, es el límite del IPREM es un máximo de modo que siempre que de la base reguladora se dedujera una cuantía inferior al 100% del IPREM, ésta será la cuantía aplicable.

En cuanto a la duración de este subsidio por maternidad será de 42 días naturales a contar desde el parto, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse por las mismas causas que la prestación por maternidad (artículo 133 septies LGSS).

3- Prestación por paternidad

1 En la nueva redacción del artículo 106.4 de la [LGSS \(RCL 1994, 1825\)](#) se ha incorporado la obligación de cotizar durante las situaciones de paternidad y en la de riesgo durante la lactancia natural. Además, la nueva redacción del artículo 124. 3 de la LGSS se ha modificado para ampliarlo con las nuevas prestaciones de paternidad y en la de riesgo durante la lactancia natural.

Se recoge en los mismos términos que la prestación de maternidad, esto es, paternidad biológica, adopción permanente, simple o provisional, siempre que en este caso, su duración no sea inferior a un año y adopción. La duración de la prestación por paternidad es de 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. No obstante, se prevé que dicho permiso por paternidad alcanzará a las 4 semanas a los 6 años de la entrada en vigor de la presente Ley.

Los beneficiarios serán los trabajadores por cuenta ajena que disfruten del permiso por paternidad siempre y cuando reúnan las condiciones del artículo 124.1 de la [LGSS \(RCL 1994, 1825\)](#) , esto es, afiliación, alta o asimilada al alta y reúnan el período mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al inicio de la suspensión, o, alternativamente 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha y demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

La cuantía consiste en un subsidio que se determinará de conformidad con lo establecido en el artículo 133 quáter, esto es, de conformidad con la prestación por maternidad, esto es, del 100% de la base reguladora.

Este subsidio por paternidad también podrá ser denegado, anulado o suspendido por las mismas causas que la prestación por paternidad.

4- Riesgo durante el embarazo

La modificación se recoge en el artículo 134 de la [LGSS \(RCL 1994, 1825\)](#) , en su nueva redacción y ha consistido en considerar la prestación de riesgo durante el embarazo derivada de contingencias profesionales.

La modificación tiene su sentido, dado que precisamente el riesgo durante el embarazo se adquiere como consecuencia del trabajo y era más lógico esta conexión con las contingencias profesionales. Ello supondrá que para el acceso a la prestación no se exigirá ningún período cotizado, siguiendo el principio general fijado en el artículo 124.4 de la LGSS.

La prestación de riesgo se concederá, según prescribe el artículo 35 LGSS, en su nueva redacción, en los siguientes términos:

- Nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará en los siguientes casos:
- el día anterior al inicio de la suspensión del contrato de trabajo por maternidad.
- el día de la reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

La cuantía será del 100% de la base reguladora correspondiente, siendo ésta la fijada para IT derivada de contingencias profesionales. La anterior regulación contemplaba una cuantía del 75% de la base reguladora IT derivada de contingencias comunes.

La gestión y pago de la prestación corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua de ATyEP, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

5- Riesgo durante la lactancia natural

Se trata de una nueva situación que aparece recogida en el nuevo artículo 135 bis de la [LGSS \(RCL 1994, 1825\)](#) y en el que se cubre como 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 \(RCL 1995, 3053\)](#), de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

De este modo, que como expresa el artículo 48.4, in fine del [ET \(RCL 1995, 997\)](#), en su nueva redacción, 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. 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 -26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre-.

En definitiva se da cobertura a la lactancia natural que ya venía recogida en la Directiva de protección de la maternidad y que no había sido recogida por nuestra legislación nacional.

La prestación económica consiste, según el nuevo artículo 135 ter, 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 definitiva, como expresa la nueva regulación del artículo 48.5 del ET, la suspensión del contrato de trabajo por riesgo de lactancia natural de menor de 9 meses finaliza el día en que desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Cabe destacar que en la medida en que sólo el riesgo durante el embarazo ha sido calificado derivado de contingencias profesionales, a sensu contrario, habrá que entender que no lo es, el riesgo durante la lactancia natural, de modo que para el cálculo de la cuantía del subsidio se deberá tomar la base reguladora de la maternidad, esto es, por remisión la de IT por contingencias comunes, a menos que la referencia referida a la cuantía a la que alude el artículo 135 bis de la LGSS lo sea también de la propia base reguladora.

6- Período de cotización efectiva en excedencia por cuidado de hijos o por cuidado de familiar y en reducción de jornada por menor de 8 años

El artículo 180.1 de la [LGSS \(RCL 1994, 1825\)](#) ha venido a ampliar el período de cómputo de la excedencia por cuidado de hijos a los efectos de acceder a las prestaciones de Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. En este sentido, se considera cotizado durante los dos primeros años de excedencia por cuidado de hijos o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales.

El período de cotización efectiva tendrá una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses, si tiene la de categoría especial.

De igual modo, el artículo 180.2 de la LGSS 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 de la [Ley del Estatuto de los Trabajadores \(RCL 1995, 997\)](#) , en razón del cuidado de otros familiares - la referencia a otros familiares excluiría a los propios hijos o menor acogido- 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. Cabe destacar que, pese a ser computado un año como cotizado, la nueva redacción del artículo 46.3 del ET, ha ampliado el plazo de tiempo de disfrute de esta excedencia por cuidado de familiar hasta dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva.

Por su parte, el núm. 3 del artículo 180 de la LGSS ha venido a solucionar un problema que ya se daba en la práctica, en relación con la reducción de jornada por cuidado de menor de 6 años, actualmente, menor de 8 años y que consiste en el acceso a las prestaciones de Seguridad Social, las cuales podían quedar menguadas por el hecho mismo de tener una reducción de jornada por cuidado de hijo menor. La normativa de Seguridad Social ha incluido la siguiente mejora, durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las cotizaciones se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en el resto de supuestos de reducción de jornada contemplados en el mencionado artículo.

Esta previsión da un paso importante en la protección de la maternidad y en el cuidado de la infancia durante los primeros años de la vida.

No obstante, de la redacción surge la duda de la duración de este incremento de las cotizaciones. En mi opinión, lógicamente, se deberá mantener unida a la permanencia de la relación laboral y si bien, la norma no lo ha dejado zanjado, si que alude a que, las cotizaciones se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, esto es, en buena lógica, esto sucederá siempre que se hubiera mantenido la jornada laboral al 100%.

Finalmente, el artículo 180.4 de la LGSS soluciona los problemas de la combinación de la reducción de jornada con la excedencia por cuidado de hijos o de cuidado de familiar, en el sentido de considerar que cuando la excedencia por cuidado de hijos y de cuidado de familiar descritas en el núm. 1 y 2 del artículo 180 estuviera precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

7- Cálculo de la base reguladora y cuantía de las prestaciones por desempleo 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 (RCL 1995, 997)

Se ha añadido un nuevo párrafo al artículo 211 de la [LGSS \(RCL 1994, 1825\)](#) , el núm. 5 en el sentido de acomodar las reformas de los artículos anteriores al cálculo de la base reguladora y cuantía de la prestación de desempleo, en los casos de reducción de jornada previstas en los apartados 4 bis, 5 y 7 del artículo 37 de la Ley del ET.

Así, se determina que para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100% 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 el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máximas y mínimas 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.

En definitiva, la medida trata de evitar el perjuicio que hasta ahora se venía produciendo para los trabajadores que tras la reducción por jornada se les había extinguido el contrato de trabajo por una causa ajena a su voluntad sufriendo considerables rebajadas, en la cuantía de las prestaciones por desempleo. De este modo, con la nueva normativa se les mantiene el nivel de retribución acorde con las horas trabajadas antes de la reducción de jornada.

8- Cuantía del subsidio por desempleo

Se modifica el apartado 1 del artículo 217, quedando redactado en los siguientes términos:

«1. La cuantía del subsidio será igual al 80 por 100 del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual, vigente en cada momento.

En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial también se percibirá la cuantía antes indicada».

La reforma es muy importante y trata de solucionar y paliar, en la medida de lo posible, los problemas que se venían planteando de escasez de protección a los trabajadores a tiempo parcial, máxime teniendo en cuenta que, principalmente, el trabajo a tiempo parcial, es utilizado en su mayoría por el colectivo de mujeres.

9- Relaciones entre el desempleo, la maternidad y paternidad

Se ha dado una nueva redacción al artículo 222.2 de la [LGSS \(RCL 1994, 1825\)](#), el cual se mantiene igual que la anterior redacción ², si bien lo único que se ha introducido es la referencia a la paternidad que lógicamente no estaba en la anterior redacción.

² Artículo 222.2 de la [LGSS \(RCL 1994, 1825\)](#), queda redactado en los siguientes términos, de conformidad con la [Ley Orgánica 3/2007 \(RCL 2007, 586\)](#), «2. Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad o de paternidad y durante las mismas se extinga su contrato por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208, seguirá percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad o de paternidad».

Igualmente, se ha dado nueva redacción a los párrafos 3º y 4º del apartado 3º del artículo 222 de la LGSS, la redacción se ha mantenido igual con la excepción de quitar la referencia de la maternidad en el párrafo 4º del apartado 3º del artículo 222. La eliminación de dicha mención- la maternidad- implica que si la prestación por maternidad o paternidad surge durante el percibo de la prestación por desempleo, estas prestaciones juegan como un paréntesis en el percibo de la prestación por desempleo y ello resulta posible, por interpretación «a sensu contrario» en la medida en que el impedimento en la ampliación de la prestación por desempleo, sólo viene referida en relación con la prestación de Incapacidad Temporal.

Esta interpretación viene reafirmada en el nuevo párrafo 5º del apartado 3º del artículo 222 de la LGSS, en el sentido que tanto la maternidad y la paternidad juegan como causas suspensivas de la percepción de desempleo, la cual se reanuda una vez extinguida la prestación de maternidad o paternidad, por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

10- Protección de los trabajadores contratados para la formación

Únicamente, se le ha añadido la protección de la paternidad y riesgo durante la lactancia natural, de conformidad con lo fijado en la disposición adicional sexta de la [LGSS \(RCL 1994, 1825\)](#) .

11- Protección de los trabajadores a tiempo parcial

Mediante la modificación de la disposición adicional séptima de la [LGSS \(RCL 1994, 1825\)](#) , se modifica la letra a) de la regla segunda del apartado1, en el que se añade únicamente la referencia a la paternidad, el resto del precepto permanece inalterado. También se modifica la letra a) de la regla tercera del apartado 1 de la Disposición adicional séptima, se añade únicamente la referencia a la paternidad, el resto del precepto permanece inalterado.

12- Gestión de la prestación por maternidad y paternidad

La gestión de estas prestaciones corresponderá directa y exclusivamente a la entidad gestora correspondiente, tal y como indica la nueva redacción de la disposición adicional undécima ter.

13- Períodos de cotización asimilados por parto y otras situaciones

El legislador ha introducido dos novedades en torno a considerar como cotizado determinadas situaciones:

1º.- Se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima cuarta de la [LGSS \(RCL 1994, 1825\)](#) , en el sentido de computar como cotizado a los efectos de pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.

2º.- Se introduce un nuevo apartado 6 del artículo 124 de la LGSS en el sentido de considerar como cotizado a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad de un lado:

- El período de maternidad o paternidad que subsista a la fecha de la extinción del contrato de trabajo;
- El período de maternidad o paternidad que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo.

14- Las nuevas suspensiones del contrato de trabajo, tras la Ley Orgánica 3/2007 (RCL 2007, 586)

El artículo 45.1. c) del [ET \(RCL 1995, 997\)](#) ha sido modificado para incorporar dos novedades:

1º.- Se incorpora la referencia a la paternidad como causa de suspensión del contrato de trabajo.

2º.- Se incorpora la referencia al riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses como causa de suspensión del contrato de trabajo.

3º.- Se incorpora como motivo de suspensión, además del acogimiento preadoptivo permanente el que sea simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales.

15- La suspensión del contrato de trabajo por maternidad biológica

Se ha modificado el apartado 4 del artículo 48 del [ET \(RCL 1995, 997\)](#) y en él se han introducido algunas novedades importantes, algunas de ellas son respuesta a los recortes legislativos que sobre esta prestación se habían producido en épocas anteriores.

La duración de la suspensión del contrato de trabajo en los casos de maternidad biológica o supuestos de parto tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

De este modo, se sigue manteniendo la obligación de seis semanas como descanso obligatorio. Se diferencian las siguientes situaciones:

1º.- En los casos de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

2º.- En cuanto a las novedades, en el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido -esto es- se mantiene las 16 semanas, a diferencia de la legislación anterior en la que se había reducido la duración, precisamente, a seis semanas- salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Es por tanto, esta situación una de las novedades en la duración de la maternidad, de modo que pese al fallecimiento del hijo, será posible el disfrute de las 16 semanas.

3º.- Resulta posible que la madre ceda, como descanso de maternidad derivado, parte de su descanso de maternidad al padre, cuando ambos progenitores trabajen. Esta cesión se deberá hacer antes de iniciar el período de descanso por maternidad. El disfrute del descanso de maternidad cedido al otro progenitor se podrá hacer de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

La novedad principal en este punto viene dada por la compatibilidad de poder ejercer el otro progenitor el período de maternidad derivado por cesión de la madre, aun cuando en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

4º.- De otro lado, prevé un supuesto de traslado total de la prestación de maternidad del sujeto protegido al otro progenitor cuando la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En tales casos, sorprende que no se le exija a la mujer el descanso obligatorio de las seis semanas posteriores al parto. Además, se plantea la duda de qué actividades profesionales no permiten el derecho a la suspensión de la actividad profesional, en la medida en que tanto para los trabajadores por cuenta ajena como los trabajadores por cuenta propia tienen derecho a las prestaciones de maternidad de la Seguridad Social; quizás, el legislador está pensando en profesiones liberales en las que no se contempla este tipo de protección.

5º.- En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

Esta posible suspensión del período de descanso por maternidad ya venía prevista en la anterior regulación.

6º.- Pero, la novedad aparece fijada en el siguiente párrafo donde se amplía el plazo de suspensión de la maternidad hasta un máximo de trece semanas adicionales, en los casos partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

7º.- Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado -esto es, referido a riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de menor de 9 meses- y en el artículo 48 bis, esto es, referido a la paternidad.

16- La suspensión del contrato de trabajo por maternidad con motivo de la adopción o acogimiento

Dentro del mismo apartado núm. 4 del artículo 48 del [ET \(RCL 1995, 997 \)](#) , al igual que ya lo hacía su anterior redacción se contempla el descanso por maternidad con motivo de la adopción y el acogimiento. Se trata de una causa de suspensión del contrato de trabajo contemplada en el artículo 45.1.d) del ET. En cuanto a la regulación se distinguen los siguientes aspectos:

1º.- La duración es de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

2º.- En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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

3º.- En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

4º.- Este descanso, al igual que sucedía con la maternidad biológica 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.

5º.- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

6º.- Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado -esto es, referido

a riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de menor de 9 meses- y en el artículo 48 bis, esto es, referido a la paternidad.

17- La suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural de menor de 9 meses

Se ha dado nueva redacción al núm. 5 del artículo 48 del [ET \(RCL 1995. 997\)](#) , con el objeto de ampliar la protección y dar cobijo a la nueva situación suspensiva del contrato de trabajo referida a la situación de riesgo durante la lactancia de menor de 9 meses, la cual aparece descrita en el artículo 26 de la [Ley 31/1995, de 8 de noviembre \(RCL 1995. 3053\)](#) , de Prevención de Riesgos Laborales. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

18- La suspensión del contrato de trabajo por paternidad

3 Se modifica el artículo 1 del [Real Decreto-ley 11/1998, de 4 septiembre \(RCL 1998. 2242\)](#) , por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, que queda redactado en los siguientes términos: «Darán derecho a una bonificación del 100 por 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 o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del [Estatuto de los Trabajadores \(RCL 1995. 997\)](#) . La duración máxima de las bonificaciones prevista en este apartado b) coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refieren los artículos citados en el párrafo anterior.En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso o permiso 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 o riesgo durante la lactancia natural, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento o suspensión por paternidad, en los términos establecidos en los párrafos anteriores».

El artículo 48 bis del [ET \(RCL 1995. 997\)](#) introduce como novedad la suspensión del contrato de trabajo por razón de paternidad tanto la de naturaleza biológica como los supuestos de adopción y acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.f) del ET, esto es, comprende además el acogimiento permanente y el simple, siempre y cuando no sea por tiempo inferior a un año.

El régimen jurídico que se regula es el siguiente:

1º.- El período de suspensión del contrato es de 13 días ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

2º.- Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad [biológica o por adopción o acogimiento] regulados en el artículo 48.4 del ET.

3º.- En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

4º.- En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 (biológica o por adopción o acogimiento) sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

5º.- El trabajador que ejerza este derecho podrá ejercerlo -la expresión legal «hacerlo»-

durante los siguientes períodos, a elección del propio interesado, o bien desde:

- El período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente;
- Desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción;
- A partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento;
- Y hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 ET (descanso por maternidad (biológica o por adopción o acogimiento), o, en su caso,
- Inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

6º.- La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial ⁴ de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

⁴ 1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 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 establecidos en el párrafo décimo del artículo 48.4 y en el artículo 48 bis, de conformidad con lo establecido en la nueva Disposición Adicional decimoctava del [ET \(RCL 1995. 997 \)](#).

7º.- El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.