

- **ARTÍCULO 34.8. DERECHO A CONCILIAR.**

“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el Acuerdo a que llegue con el empresariado respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.”

- **ARTICULO 37. DESCANSO SEMANAL, FIESTAS Y PERMISOS.**

Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- **Nacimiento de hijo/a, fallecimiento, accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que preciese reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. (Art. 37.3 b Estatuto Trabajadores):** Las personas trabajadoras tendrán derecho a 2 días (o 4 días si es preciso desplazamiento) por estos motivos.
- **Preparación al parto (Art. 37.3 f Estatuto Trabajadores):** “Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo”.
- **Hijos/as prematuros/as o que requieran hospitalización después del parto (Art. 37.4 bis):** La madre o el padre podrán ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Estos derechos no pueden ser ejercidos por ambas personas simultáneamente, aunque sí de forma sucesiva. El disfrute de ambos derechos finaliza en el momento del alta hospitalaria del hijo/a. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso (...) corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresariado y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente (...). La trabajadora o trabajador podrá suspender voluntariamente el permiso de maternidad hasta el alta hospitalaria del hijo/a”.

**Este apartado fue incorporado por una Disposición Adicional 8.1 a) Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. Fue introducido después de la aprobación de la Ley 39/1999 y por influencia de ésta.*

- **Lactancia (Art. 37.4):** Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de hasta nueve meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Por voluntad de la trabajadora, se puede sustituir este derecho por una reducción en media hora o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresariado respetando, en su caso, lo establecido en aquélla. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y determinación del periodo de disfrute corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Las personas trabajadoras deberán preavisar al empresariado 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 periodos 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”.

- **Reducción de jornada por guarda legal y cuidado de familiares (Art. 37.5):** Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no

desempeñe actividad retribuida. Las condiciones son la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Igual derecho para encargarse del cuidado directo de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

Es un derecho individual de las personas trabajadoras. Este derecho es compatible con el permiso de lactancia, al ser derechos de naturaleza distinta. Es incompatible el disfrute de la baja por maternidad a tiempo parcial con este citado permiso. La concreción horaria y el periodo de disfrute corresponderán a la persona interesada, dentro de su jornada ordinaria. En el caso de que dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la ley faculta a la empresa para limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. Se deberá preavisar al empresariado con quince días de antelación de la fecha de reincorporación a la jornada ordinaria.

La nueva Ley Orgánica 3/2007 ha introducido como disposición adicional decimoctava del Estatuto de los Trabajadores:

«Disposición adicional decimoctava. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

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.» (Permiso de maternidad y paternidad).

- **ARTÍCULO 38.3, párrafo 2º. VACACIONES ANUALES**

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincide 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 el artículo 48.4 del Estatuto Trabajadores (permiso por maternidad), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

- **ARTICULO 45. CAUSAS Y EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

Art. 45.1.d Estatuto de los Trabajadores: ***“El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas... Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.”***

- **ARTICULO 46. EXCEDENCIAS.**

- **Excedencia voluntaria (Art 46.2).**

El/la 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 si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

- **Excedencia por cuidado de familiares (Art. 46.3 y Disposición Adicional 14ª Estatuto Trabajadores).** Este derecho puede ejercerse:

a) Para atender al cuidado de cada hijo/hija por naturaleza o adopción o acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa:

- Con un periodo de duración no superior a 3 años, a contar desde el nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

- Durante el primer año la/el trabajadora/trabajador, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo o categoría equivalente. No obstante, si la persona en excedencia forma parte de una familia numerosa de categoría general, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta 15 meses, y hasta 18 meses si es de categoría especial.

b) Para cuidado de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida:

- Duración máxima de 2 años. (Salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva).

Estos tipos de excedencia podrán ser disfrutados de forma fraccionada y es un derecho no retribuido de titularidad individual, tanto de hombres como de mujeres. Durante el primer año la/el trabajadora/trabajador, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

El tiempo de excedencia tendrá la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social. Será computable a efectos de antigüedad y el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. La empresa, en caso de que existan dos personas titulares del derecho por el mismo sujeto, puede limitar su ejercicio simultáneo por causas justificadas de funcionamiento.

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

Los contratos de interinidad que se celebren para sustituir al trabajador/a en situación de excedencia tendrán derecho a una reducción en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social. (Disposición Adicional 14ª ET). *Ver más adelante Bonificaciones de contrato por interinidad.*

- **ARTICULO 48. SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO.**

- **Suspensión de contrato por maternidad/ paternidad biológica (Art. 48.4 y art. 45.1.d).** El permiso de maternidad/ paternidad tiene una duración de 16 semanas, ampliables en partos múltiples en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo hijo/a. Se suspende el contrato con reserva del puesto de trabajo.

- El periodo de permiso se distribuirá a opción de el/la interesado/a, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto y las disfrute la madre.

- En el caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, se permite que el padre pueda hacer uso de la totalidad del periodo o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

- En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

- Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad y siempre que los dos trabajen, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinanda e ininterrumpida de las 10 semanas restantes, de forma simultánea o sucesiva a la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

- En caso de que 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 periodo que hubiera correspondido a la madre.

- La baja médica provocada por riesgo o alteración de la salud durante el embarazo no supondrá, en ningún caso, una reducción de la duración del permiso por maternidad.

- En el caso de parto prematuro o en caso de que el/la neonato/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el permiso 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 primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

- En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato/a 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 o nacida se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

- Durante este periodo, se tendrá derecho a una prestación económica por maternidad/ paternidad, que consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social, ante el que se tramitará su solicitud siempre que se acrediten

los siguientes periodos mínimos de cotización: (*Ley General de la Seguridad Social, modificada por la Ley Orgánica 3/2007*).

- a) Si la trabajadora tiene menos de 21 años de edad en la fecha de parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá periodo mínimo de cotización.
- b) Si el/la trabajador/a tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el periodo mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso. Se considera cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
- c) Si el/la trabajador/a es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el periodo mínimo de cotización exigido será de 180 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso. Se considera cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

- Se crea un subsidio no contributivo por maternidad para trabajadoras por cuenta ajena que, en el caso de parto, para las que reúnan todos los requisitos excepto el periodo mínimo de cotización. La duración del subsidio será de cuarenta y dos días (seis semanas). La cuantía de la prestación será igual al 100% del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en el momento, salvo que la base reguladora fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a ésta.

- Si la madre no reúne el requisito de los días cotizados, y sí el padre, la madre puede optar a que el padre perciba el subsidio durante la totalidad del permiso correspondiente, pero descontando las seis semanas y siempre que aquél acredite los mencionados requisitos.

- Cuando se **extingue el contrato de trabajo** de una persona que se encuentra con el permiso por maternidad/ paternidad, por alguna de las causas previstas como situación legal de desempleo, se sigue cobrando la prestación de maternidad hasta que se extinga dicha situación, pasando a la situación legal de desempleo y a percibir la correspondiente prestación, si se reúnen los requisitos. No se descuenta el periodo de percepción de la prestación por desempleo el tiempo que haya permanecido en situación de maternidad/ paternidad.

- Cuando se está percibiendo prestación de desempleo y pasa a situación de maternidad/ paternidad, se percibe esta última prestación en la cuantía que corresponda. El periodo de percepción de desempleo no se amplía por esta circunstancia y la Entidad Gestora de la prestación de desempleo sigue abonando las cotizaciones a la Seguridad Social.

- En el caso de fallecimiento del hijo/a, la mujer tiene derecho a la prestación económica durante los días que falten para completar el periodo de descanso obligatorio de 6 semanas posteriores al parto, si no se hubiese agotado.

- Este permiso se puede disfrutar **a tiempo parcial** previo acuerdo entre empresa y trabajador/a. En el caso de la madre, las 6 semanas obligatorias de descanso son a tiempo completo, pudiendo optar por la fórmula de a tiempo parcial para el resto del permiso (*Real Decreto 1251/2001, de 16 de Noviembre*):
 - Este derecho podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre y podrán hacerlo de manera simultánea o sucesiva.
 - El periodo en el que se disfrute el permiso se ampliará de forma proporcional en función de la jornada de trabajo que se realice.
 - Cuando la madre y el padre disfruten de este permiso de forma simultánea, el periodo total de descanso por maternidad no podrá superar las 16 semanas, o las que correspondan en caso de parto o adopción o acogimiento múltiples.
 - El disfrute del permiso bajo esta modalidad será ininterrumpido. Sólo se podrá modificar tras un nuevo acuerdo y por razones de salud del trabajador/a o del menor o de la menor.
 - Este permiso es incompatible con el uso simultáneo del permiso de lactancia o el de reducción de jornada por guarda legal, ausencia o reducción de jornada por hijo/a prematuro/a o neonato/a hospitalizado/a, así como con el ejercicio de derecho de excedencia para el cuidado de familiares.
 - El tiempo de servicios prestados parcialmente se considera tiempo de trabajo efectivo, manteniendo suspendida la relación laboral durante el tiempo restante.
 - En caso de extinción del contrato de trabajo durante el descanso por maternidad/paternidad a tiempo parcial, se percibe a partir de ese momento, el subsidio de maternidad/ paternidad en su totalidad.

- Suspensión de contrato por adopción o acogida de menores de 6 años (Art. 48.4 y art. 45.1.d). La suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas en caso de adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, ampliable en 2 semanas por cada hijo/a a partir del segundo/a.

- A partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, o a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.
- Cuando ambos trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción del padre y la madre, es decir, podrá ser disfrutado de forma simultánea o sucesiva, por periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En el caso de disfrute simultáneo, la suma de los mismos no podrá exceder en dieciséis semanas.
- En el supuesto de discapacidad del hijo/a 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 periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.
- En caso de adopción internacional que requiera el desplazamiento al país de origen de la persona adoptada, se podrá empezar a disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

- **Suspensión de contrato por adopción o acogida de menores de más de 6 años (Art. 48.4 y Art. 45.1.d).** Este permiso también se podrá disfrutar en los casos de niños y niñas con más de 6 años cuando se trate de menores discapacitados/as (con un grado de minusvalía igual o superior al 33% acreditado) o que tengan especiales dificultades de inserción social acreditadas por los servicios sociales competentes. También se aplica lo dicho para el supuesto anterior en los casos de que el padre y la madre trabajen y que se trate de una adopción internacional.

*Los periodos a los que se refiere estos dos últimos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresariado y trabajadores/as afectados/as, en los términos que reglamentariamente se determinen.

- **Suspensión de contrato por paternidad (Artículo 48 bis).** *“En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento (...), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante **trece días ininterrumpidos**, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad (Artículo 48.4 E.T).*

En el supuesto de parto, esta suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. 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 periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 del E.T sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 E.T o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

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

Prestación por paternidad:

Serán beneficiarios de subsidio por paternidad los trabajadores que disfruten de la suspensión por nacimiento de hijo/a, adopción y/o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple.

Se debe acreditar un periodo mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la fecha de suspensión.

La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora, equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada contingencias comunes.

*Los/as trabajadores/as 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 el artículo 48.4, 48 bis y 48.5.

- **Suspensión de contrato con reserva del puesto de trabajo en el supuesto de riesgo durante el embarazo. (Art. 48.5 Estatuto de los Trabajadores):** 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 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.

Este último artículo se complementa con el mencionado Art. 26 de la Ley Prevención Riesgos Laborales, **modificado por la Nueva Ley de Igualdad** así como con los Art. 134 y 135, 135bis de la Ley General de Seguridad Social:

(Art. 26 Ley Prevención Riesgos Laborales): Cuando una mujer trabajadora se encuentre embarazada, en situación de parto reciente o encontrándose en periodo de lactancia natural y tras haberse realizado una evaluación de los riesgos de su puesto de trabajo, se determine que existen agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que revelan un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, se adoptarán 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.

Cuando la adaptación no sea posible, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. Si no existe función o puesto compatible, la trabajadora podrá ser destinada a otro puesto que no corresponda a su grupo o categoría pero mantendrá el conjunto de retribuciones de su puesto habitual. Si tampoco es posible esto último, se llevará a cabo la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses, con protección de la Seguridad Social.

(Art. 134 y 135 Ley Seguridad Social): La prestación de la Seguridad Social consiste en un subsidio económico equivalente al 100% de la base reguladora, con un tratamiento similar a la prestación económica derivada de una incapacidad temporal por enfermedad común y gestionada directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

El derecho al subsidio nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato y finalizará el día en el que la trabajadora inicie la suspensión del contrato por maternidad o reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado. Durante esta suspensión, se mantiene la obligación de cotizar.

- **ARTICULO 52. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS**

- **Protección contra el despido. (Art. 52. del Estatuto de los Trabajadores).**“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, 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.”

- **ARTICULO 53. FORMA Y EFECTOS DE LA EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS**

Protección contra el despido. (Art. 53.4 Estatuto de los Trabajadores). “Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

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), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos 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.

- **ARTICULO 55. FORMA Y EFECTOS DEL DESPIDO DISCIPLINARIO**

Protección contra el despido. (Art. 55.5 Estatuto de los Trabajadores). “Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) *El de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.*

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), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.*

c) *El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.*

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 permisos y excedencias señalados”.

Este artículo se complementa con el anterior 53.4 y también con los Artículos 108 y 122.2 de la Ley de Procedimiento Laboral de tal modo que resumiendo podemos decir que son supuestos de nulidad de despido los siguientes:

-El despido que recae sobre la trabajadora que se base en faltas de asistencia que tengan su causa en: Maternidad, riesgos durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto, lactancia.

-El despido que recae sobre trabajadores y trabajadoras durante la suspensión del contrato de trabajo por: Maternidad/paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural o paternidad

- El despido que recae sobre las trabajadoras embarazadas desde el inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión del contrato de trabajo por parto.

- El despido que recae sobre los trabajadores y trabajadoras que hubieren solicitado o estén disfrutando del permiso por lactancia, la reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de familiares enfermos o hayan solicitado la excedencia por cuidado de hijos/as y familiares y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción de jornada o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos reconocidos por el Estatuto de los Trabajadores.

- El de los/as trabajadores/as después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o

acogimiento o paternidad, siempre que no hayan transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo/a.

Art. 108. 1. (Ley Procedimiento Laboral):

En el fallo de la sentencia, el Juez calificará el despido como procedente, improcedente o nulo.

Será calificado como procedente cuando quede acreditado el incumplimiento alegado por el empresario en el escrito de comunicación. En caso contrario, o en el supuesto en que se hubieren incumplido los requisitos de forma, establecidos en el número uno del artículo 55 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será calificado como improcedente.

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 periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad 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 periodo.

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), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.”

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.

3. Si se acreditara que el móvil del despido obedeciera a alguna de las causas del número anterior, el Juez se pronunciará sobre ella, con independencia de cuál haya sido la forma del mismo.

122. 2. (Ley Procedimiento Laboral). *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 periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad 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 periodo.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o están disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

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.