

- **Ley 39/1999, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.** Esta ley supuso la modificación de distintas disposiciones del *Estatuto de los Trabajadores*, de la *Ley de Procedimiento Laboral*, de la *Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales*, de la *Ley General de la Seguridad Social* y de las *leyes reguladoras de la Función Pública*. Actualmente algunos artículos que incorporaba o modificaba esta Ley han sido derogados por la reciente aprobación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

Aún con todo, la Ley 39/1999 introdujo medidas que merecen ser resaltadas en materia de conciliación:

- Introdujo modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia.
- Facilitó a los hombres el acceso al cuidado del hijo/a desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute hasta un máximo de diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad.
- Asimismo, introdujo importantes modificaciones en la regulación de los permisos por adopción y acogimiento permanente y preadoptivo, sin hacer distinción en la edad de los menores que generan este derecho, siempre que se trate de menores de seis años.
- Amplió el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores y trabajadoras que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas. Estableció la aplicación de la reducción de la jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos/as. Este derecho queda configurado como individual de trabajadores/as.
- Modificaciones relativas a la extinción del contrato de trabajo. Se declaró expresamente nula la decisión extintiva o el despido motivado, por embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares, o el despido de los trabajadores con contrato de trabajo suspendido, salvo que se demuestre su procedencia por causa ajena a la discriminación.
- Amplió los supuestos que no pueden computarse como faltas de asistencia a efectos de extinción del contrato de trabajo por absentismo laboral y las complicaciones causadas por el embarazo, el parto y la lactancia. (Entre ellas incluye el riesgo por embarazo).
- La Ley 39/1999 también modificó la Ley 31/1999, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, previendo que en los supuestos de maternidad en los que, por motivos de salud de la madre o del feto, se hace necesario un cambio de puesto de trabajo o función y este cambio no sea posible, se declare a la interesada en situación de riesgo durante el embarazo con protección de la Seguridad Social.
- Por otra parte esta ley introdujo modificaciones en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad social. Entre ellas, la creación de una prestación dentro de la acción protectora de la Seguridad Social; en concreto la de riesgo durante el embarazo.
- Asimismo, el Real Decreto 1251/2001 de 16 de noviembre contempla la posibilidad de que sea el padre el que perciba el subsidio de maternidad

siempre que madre trabajadora no reúna el periodo mínimo de cotización.