

LA REFORMA DE LA REGULACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN ESPAÑA Y SU INCIDENCIA EN LAS PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

OISS

Asunción (Paraguay)

7 al 11 de Octubre de 2019

Introducción

La legislación reguladora de las relaciones de trabajo en España se ha visto afectada por modificaciones durante este último año. Estas modificaciones han superado la creación de nuevos derechos y la ampliación de derechos ya existentes.

Las medidas aprobadas en la regulación laboral han tenido como consecuencia la adaptación a ellas de la normativa de Seguridad Social, con la redefinición de algunas prestaciones y la creación de una nueva prestación.

La reforma de la legislación reguladora de las relaciones laborales tiene por objeto profundizar en la garantía de la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras y debe suponer la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente las que derivan de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En las relaciones de trabajo, las personas trabajadoras, mujeres y hombres, tienen derecho a ejercer la **corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral**, quedando prohibido todo trato discriminatorio directo e indirecto por razón de sexo.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación, busca dar a la sociedad un nuevo marco que permita avanzar hacia la igualdad plena y para ello ha modificado diversos preceptos de la ley que regula las relaciones laborales de las personas trabajadoras que prestan sus servicios por cuenta ajena a un empleador, el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

-Extiende la exigencia de redacción de planes de igualdad en las empresas y crea la obligación de inscribirlos en un registro.

-Remarca el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y plantea la igualdad de retribución sin discriminación.

-Adopta medidas de protección social en favor de la atención a las personas en situación de dependencia.

Modificación de la regulación de las relaciones laborales

El Estatuto de los Trabajadores regula en su artículo 45 las causas y efectos de la **suspensión** del contrato de trabajo.

Entre las causas por la que puede suspenderse el contrato de trabajo está el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores de seis años o de menores de edad pero mayores de seis años con discapacidad u otras circunstancias.

La suspensión del contrato de trabajo tiene el efecto de exonerar de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, esto es, la persona trabajadora tiene derecho a no realizar su trabajo durante un tiempo determinado con la consiguiente pérdida de salario.

Hasta la entrada en vigor de la reforma, se contemplaban como derechos diferentes la suspensión del contrato de trabajo de las trabajadoras en el supuesto de parto, con una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, de las cuales las seis primeras de descanso obligatorio, ampliables en el supuesto de parto múltiple, y la suspensión a la que tenía derecho el trabajador por paternidad durante cinco semanas.

Sin embargo, a partir del 1 de abril de 2019, si bien de forma progresiva, en los términos previstos en las disposiciones transitorias del Estatuto de los Trabajadores, se lleva a cabo una **equiparación de la duración de la suspensión por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores.**

**ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.- Art. 48.4, 5, 6, 7, 8 y 9
NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR**

NACIMIENTO		ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO		
MADRE BIOLÓGICA	OTRO PROGENITOR	2019		
<i>A partir del 1/4/2019</i>	<i>A partir del 1/1/2021 la prestación será igual que la de la madre biológica.</i>	<i>PROGENITOR A + PROGENITOR B: Cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) + 12 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores, (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión administrativa) con un máximo de 10 semanas para uno de ellos.</i>		
DURACIÓN TOTAL: 16 semanas (ampliable según supuestos*), a disfrutar del siguiente modo: PARTE OBLIGATORIA: 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatas posteriores al parto. La madre biológica puede anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto PARTE VOLUNTARIA: 10 semanas, continuadas al periodo obligatorio, o de manera interrumpida, en periodos semanales, en régimen jornada completa o parcial desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.	2019	2020	2020	
	DURACIÓN TOTAL: 8 semanas (+ 4 que puede cederle la madre de su periodo no obligatorio).	DURACIÓN TOTAL: 12 semanas (+ 2 que puede cederle la madre de su periodo no obligatorio).	PROGENITOR A + PROGENITOR B: Cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) + 16 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores, (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión administrativa) con un máximo de 10 semanas para uno de ellos.	
	2019	2020	2021	
	PARTE OBLIGATORIA: 2 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa, inmediatas posteriores al parto. PARTE VOLUNTARIA: 6 semanas, continuadas o interrumpidas en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor.	PARTE OBLIGATORIA: 4 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa, inmediatas posteriores al parto. PARTE VOLUNTARIA: 8 semanas, continuadas o interrumpidas por periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor.	A partir del 1/1/2021: DURACIÓN TOTAL PARA CADA PROGENITOR: 16 semanas (ampliable según supuestos*), 6 obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente posteriores a la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa. Las 10 semanas restantes, en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.	
* Supuestos de ampliación: <ul style="list-style-type: none"> • Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples. • Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a. • Ampliación parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas. 				

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.- Art. 49.c)

PERMISO POR NACIMIENTO PARA LA MADRE BIOLÓGICA	PERMISO POR ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO TEMPORAL O PERMANENTE	PERMISO PARA PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA. PERMISO PARA EL OTRO PROGENITOR EN LOS CASOS DE ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO.			
DESDE SU ENTRADA EN VIGOR 01-04-2019	DESDE SU ENTRADA EN VIGOR 01-04-2019	PERIODO TRANSITORIO			
DURACIÓN TOTAL: 16 semanas (Ampliable según supuestos*)	DURACIÓN TOTAL: 16 semanas (Ampliable según supuestos*)	DURACIÓN TOTAL (Ampliable según supuestos*)	2019	2020	2021
PARTE OBLIGATORIA: 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatas posteriores al parto	PARTE OBLIGATORIA: 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatamente después de resolución judicial.	PARTE OBLIGATORIA: Ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatamente después del nacimiento o resolución de adopción o acogimiento	2 semanas	4 semanas	6 semanas
PARTE VOLUNTARIA: 10 semanas, acumuladas o interrumpidas en periodos semanales sólo si trabajan ambos progenitores, en régimen jornada completa o parcial (según necesidades del servicio) desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.	PARTE VOLUNTARIA: 10 semanas, acumuladas o interrumpidas en periodos semanales sólo si trabajan ambos progenitores, en régimen jornada completa o parcial (según necesidades del servicio) desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a. Si el menor adoptado es mayor de 12 meses, estas 10 semanas se tendrán que disfrutar de manera ininterrumpida.	PARTE VOLUNTARIA: A jornada completa o parcial, continuadas o interrumpidas, en este último caso se disfrutará desde que finalicen las seis semanas obligatorias para la madre o con posterioridad a la finalización de los permisos por nacimiento y/o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.	6 semanas	8 semanas	10 semanas
<p>* Supuestos de ampliación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 semanas por cada hijo/a a partir del segundo en nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (1 semana para cada progenitor) • 2 semanas en caso de hijo/a con discapacidad en nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (1 semana para cada progenitor) • Ampliación por parto prematuro y hospitalización del menor a continuación del parto hasta un máximo de 13 semanas (no aplicable en adopciones) 					
<p>Permiso Adopción Internacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hasta dos meses con retribuciones básicas a cargo de la empresa. • Inicio de permiso de adopción, guarda o acogimiento hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o decisión administrativa. 					

El Estatuto de los Trabajadores, en relación con el tiempo de trabajo, ha visto modificada la redacción de su artículo 37 por el establecimiento del derecho de las personas trabajadoras, en los supuestos de nacimiento, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

Este **permiso**, que si bien constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, con anterioridad a la reforma solamente podía ser ejercido por uno de los trabajadores en caso de que ambos trabajasen.

Junto a esta modificación, se ha establecido la creación de un **nuevo derecho**, ya que, cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Reordenación de las prestaciones de Seguridad Social

Antes del año 1995, los periodos de descanso en los casos de maternidad tenían la consideración de situación determinante de incapacidad laboral transitoria.

La Ley 42/1994, de 30 de diciembre reordenó la acción protectora del sistema de la Seguridad Social introduciendo la prestación por maternidad como situación protegida diferente a la incapacidad temporal.

Posteriormente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificó el Estatuto de los Trabajadores para reconocer, junto al derecho de las trabajadoras a la suspensión del contrato de trabajo con una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, en el supuesto de parto, el derecho de los trabajadores a la suspensión del contrato de trabajo durante trece días ininterrumpidos en los supuestos de hijo, adopción o acogimiento.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, introduce la prestación por paternidad para los trabajadores que disfruten de la suspensión referida en el párrafo anterior.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, ha **redefinido las prestaciones** con el establecimiento de la **prestación por nacimiento y cuidado de menor**, que tiene como situación protegida el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49 a), b) y c) del texto refundido de la Ley del estatuto Básico del Empleado Público.



El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para crear la **prestación por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante**.

Se considera situación protegida la reducción de jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

Esta reducción de jornada –en media hora o acumulada- se contempla como un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su derecho al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

MUCHAS GRACIAS



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



SECRETARÍA DE ESTADO
DE MIGRACIONES Y
SEGURIDAD SOCIAL