



ANTRÀS
ABOGADOS ASOCIADOS

Desde 1940



AGOSTO 2018

NEWSLETTER

INFORMACIONES LABORALES

Agosto 2018



El permiso por paternidad.

La aprobación de los Presupuestos Generales del Estado para 2018 (BOE de 4 de julio) ha supuesto la ampliación a 5 semanas del permiso por paternidad. Con este motivo efectuamos un repaso de algunos de los elementos esenciales a tener en consideración en relación al mismo.

- **¿En qué consiste y donde está regulado el permiso por paternidad?**

El permiso por paternidad está regulado en el art. 48.7 del Estatuto de los Trabajadores y se configura como un supuesto de suspensión del contrato de trabajo durante el que el trabajador está exonerado de efectuar su prestación de servicios y, correlativamente, el empresario exonerado de cumplir con sus obligaciones retributivas. No obstante, como ocurre con la maternidad, en orden a garantizar la efectividad y ejercicio de este derecho, la Seguridad Social otorga al trabajador una prestación económica durante el disfrute del permiso consistente en un subsidio económico equivalente al que corresponde en el supuesto de suspensión por maternidad. La regulación de la prestación se encuentra en los arts. 183 a 185 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- **¿Cuándo se tiene derecho?** En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) (acogimiento, de conformidad con el Código

Civil o la legislación civil autonómica, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad 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).

- **¿Quiénes son sus beneficiarios?** Es preciso diferenciar varios supuestos:

- En el supuesto de parto, el derecho corresponde en exclusiva al otro progenitor.

- En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados, si los dos trabajan. No obstante, en caso de que uno de ellos haya disfrutado en su totalidad del permiso de maternidad, el subsidio por paternidad se reconocerá en favor del otro progenitor.

- En caso de disfrute compartido de los períodos de descanso o permisos por maternidad, la condición de beneficiario del subsidio por paternidad es compatible con la percepción del subsidio por maternidad, siempre que el beneficiario cumpla todos los requisitos exigidos.



- En los casos en que solamente exista un progenitor, si éste percibe el subsidio por maternidad, no podrá acumular el subsidio por paternidad.

• **¿Cuál es su duración?** La duración de la suspensión, a partir del 5 de julio de 2018, es de 35 días (cinco semanas) ininterrumpidos ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o menor a partir del segundo, o si uno de ellos es persona con discapacidad. La ampliación es aplicable a los nacimientos acaecidos desde el 5 de julio de 2018, inclusive, no al uso del permiso, es decir, aquellos nacimientos anteriores a esta fecha en los que el uso del permiso se realice a partir del 5 de julio, tendrán solo cuatro semanas. Durante el 2017 y hasta la fecha indicada la duración era de cuatro semanas.

• **¿Es compatible con los permisos por nacimiento de hijos regulados en el art. 37 del TRLET?** Sí, es compatible con el permiso de dos o cuatro días, cuando sea preciso desplazamiento, regulado en el art. 37 del TRLET (ampliables en dos días por cada hijo a partir del segundo en partos múltiples). El permiso por paternidad también es independiente del disfrute compartido de los descansos por maternidad regulados en el art. 48.4 y 5 TRLET.

• **¿Puede disfrutarse en cualquier momento?** No, se podrá iniciar su disfrute 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 de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento o

inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. Así, el trabajador puede disfrutar de esas cinco semanas ubicándolas a lo largo del descanso por maternidad o iniciarlas justo cuando finalice éste.

• **¿Cómo puede disfrutarse?** El permiso deberá disfrutarse de manera ininterrumpida, salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa que constituya la adopción o guarda. La ley prevé que el dicho acuerdo se adopte al inicio del periodo de suspensión.

Como en el caso de la maternidad, puede disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, también de nuevo, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el período de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior.

• **¿Tiene que cumplir algún requisito adicional el trabajador?** Sí, la Ley exige que el trabajador comunique al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos.

Para la percepción de la prestación económica de la Seguridad Social es preciso

- estar afiliado y en alta en algún régimen de la Seguridad Social.

- un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente



anteriores a la fecha del inicio del permiso, o 360 días a lo largo de toda su vida laboral.

- en el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial para acreditar el período mínimo de cotización exigido, se aplicará un coeficiente global de parcialidad sobre los últimos 7 años o, en su caso, sobre toda la vida laboral.

- en los casos de pluriactividad, podrá percibirse el subsidio en cada uno de los regímenes de la Seguridad Social en el que se reúnan los requisitos exigidos.

• **¿Qué prestación cobra el trabajador?**

El trabajador cobra como subsidio el 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal por

contingencias comunes durante las cinco semanas de descanso que dura el permiso. Pero para el cobro de la prestación es necesario haber disfrutado, de forma efectiva, del permiso porque si no fuera así, podría ser sancionado por parte de la Inspección de Trabajo. Si en lugar de estar trabajando, está en situación de desempleo, se suspende la prestación por desempleo durante el periodo de disfrute del permiso por paternidad.

• **¿Puede sustituirse temporalmente al trabajador que disfruta del permiso de paternidad?** Sí, es más, la sustitución de los trabajadores en esta situación por otros de carácter interino hasta su reincorporación se encuentra bonificada por la Ley (Disp. Adic. 2ª de la Ley 12/2001).



Eficacia y límites de los códigos éticos y de conducta empresariales.

La reciente sentencia de la Audiencia Nacional de 6 de marzo de 2018 ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre la eficacia de este tipo de instrumentos empresariales con ocasión de la impugnación de varios preceptos de uno elaborado por una entidad bancaria. Aunque la sentencia, aún no firme, declara la nulidad de alguno de aquellos preceptos admite que los códigos éticos guardan estrecha relación con el principio de transparencia y como vehículo de expresión de las políticas de responsabilidad social empresarial. La Audiencia considera que los códigos éticos tienen como finalidad dar a conocer cuáles son las prácticas que la empresa considera aceptables y aquellas que no, reconociendo que pueden ser elaborados unilateralmente por la empresa, con intervención de la representación legal de los trabajadores o incluirse en los convenios colectivos o en otros tipos de acuerdos. No obstante, especifica que cuando el código se fije unilateralmente por la empresa no debe ir más allá de una mera compilación de normas y reglas que determine el comportamiento ideal de los trabajadores, de modo que sólo podrá complementar, y no sustituir, la legislación nacional o internacional, el diálogo social o la negociación colectiva.

Aunque, como decíamos, en el caso concreto la Audiencia Nacional declaró la nulidad de varios artículos incluidos en el código ético aprobado de forma unilateral por la empresa al entender que suponían una limitación injustificada de los derechos de información y libertad de expresión de los trabajadores, conviene recordar la importante utilidad que tienen los códigos de conducta como instrumentos para delimitar el comportamiento y buena fe exigible a los trabajadores y, en su caso, poder ejercitar las facultades disciplinarias empresariales.