

EAPC - Novetats en matèria de Seguretat Social



Nova regulació de la prestació de paternitat i la reducció de jornada per lactància

13-03-2019

El Consell de Ministres ha aprovat el [Reial decret llei 6/2019, d'1 de març](#), de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació, que ha estat publicat en el *Butlletí Oficial de l'Estat* de 7 de març de 2019. Entre altres mesures, es du a terme una modificació important en el règim jurídic de la suspensió del contracte de treball per paternitat recollida en l'[article 48.7 del Reial decret legislatiu 2/2015](#), de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (en endavant, TRLET) i, conseqüentment, de la prestació que es deriva de tal suspensió, que regulen els [articles 183-185 del Reial decret legislatiu 8/2015](#), de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social (en endavant, TRLGSS). Per tant, s'unifica la regulació de les antigues prestacions de maternitat i paternitat en una única prestació denominada “**Naixement i cura de menor**” (articles 177-182 del TRLGSS), i es crea una nova prestació denominada “**Corresponsabilitat en la cura del lactant**” (articles 183-185 del TRLGSS), consistent en un subsidi del 100% de la base reguladora i amb els mateixos requisits, termes i condicions que la prestació per naixement i cura de menor.

A més, es modifica la terminologia emprada per a aquestes situacions que afecta, per extensió, les suspensions de contracte i les prestacions derivades de la maternitat. Per als empleats públics, es produeix una reforma anàloga en l'[article 49 de Reial decret legislatiu 5/2015](#), de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant, l'EBEP).

Desapareixen de l'article 48 del TRLET les referències a la “maternitat” i la “paternitat”, de manera que ara es diu que el naixement, que comprèn el part i la cura de menor de 12 mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa, per assegurar la protecció de la salut de la mare, que a més pot anticipar l'inici d'aquesta suspensió de contracte fins a quatre setmanes abans de la data previsible del part. D'altra banda, **el naixement també suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes**, de les quals són obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que s'han de gaudir a jornada completa, per complir els deures de cura que estableix l'[article 68 del Codi civil](#).

El període posterior a les sis setmanes obligatòries es pot distribuir en períodes setmanals a gaudir de manera acumulada o interrompuda i es pot efectuar des de la finalització de la suspensió obligatòria posterior al part fins que el fill o la filla compleixi **12 mesos**, sempre que es comuniqui a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies. Aquest dret és individual i intransferible.

En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, la suspensió té una durada de **16 setmanes per cada adoptant, guardador o acollidor**. Sis setmanes s'han de gaudir a jornada completa de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé després de la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. **Les 10 setmanes restants es poden gaudir en períodes setmanals, de manera acumulada o interrompuda, dins dels 12 mesos següents** a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé a la decisió administrativa de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment. En cap cas un mateix menor dona dret a diversos períodes de suspensió en la mateixa persona treballadora. El gaudi de cada període setmanal o, si escau, de l'acumulació d'aquests períodes, s'ha de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de 15 dies. Aquest dret també és individual i intransferible.

La suspensió dels períodes no obligatoris, tant en el naixement com en els altres casos, es pot efectuar en règim de **jornada completa o a temps parcial**, previ acord entre l'empresa i la persona treballadora afectada, en els termes que reglamentàriament es determinin.

No obstant això, aquesta ampliació de l'antic permís de paternitat des de les 5 setmanes establertes anteriorment fins a les 16 setmanes establertes en el Reial decret llei 6/2019, s'han de dur a terme **de manera gradual**:

- En el cas de **naixement**:
 - **A partir de l'1 d'abril de 2019**, l'altre progenitor compta amb un període de suspensió total de **vuit setmanes**, de les quals les dues primeres s'han de gaudir de manera ininterrompuda immediatament després del part. La mare biològica pot cedir a l'altre progenitor un període de fins a quatre setmanes del seu període de suspensió de gaudi no obligatori.
 - **A partir de l'1 de gener de 2020**, l'altre progenitor compta amb un període de suspensió total de **12 setmanes**, de les quals les quatre primeres s'han de gaudir de manera ininterrompuda immediatament després del part. La mare biològica pot cedir a l'altre progenitor un període de fins a dues setmanes del seu període de suspensió de gaudi no obligatori.
 - **A partir de l'1 de gener de 2021**, cada progenitor **gaudeix d'igual període** de suspensió del contracte de treball, incloent-hi sis setmanes de permís obligatori per a cadascun d'ells, i és aplicable íntegrament la nova regulació que disposa el Reial decret llei 6/2019.
- En el cas d'**adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment**:
 - **A partir de l'1 d'abril de 2019**, cada progenitor disposa d'un període de suspensió de **sis setmanes** a gaudir a temps complet de manera obligatòria i ininterrompuda immediatament després de la corresponent resolució judicial o administrativa. A més, poden disposar d'un total de **12 setmanes de gaudi voluntari**, que han de gaudir ininterrompudament dins dels 12 mesos següents a la resolució. Cada progenitor pot gaudir individualment d'un màxim de 10 setmanes sobre les 12 setmanes totals de gaudi voluntari, i queden les restants sobre el total de les 12 setmanes a disposició de l'altre progenitor. Quan els dos progenitors que exerceixin aquest dret treballin per a la mateixa empresa, aquesta pot limitar el gaudi simultani de les 12 setmanes voluntàries per raons fundades i objectives, degudament motivades per escrit.

- A partir de l'1 de gener de 2020, al costat de les sis setmanes de gaudi obligatori, els progenitors poden disposar d'un total de 16 setmanes de gaudi voluntari, en les condicions descrites anteriorment.
- A partir de l'1 de gener de 2021, cada progenitor gaudeix d'igual període de suspensió del contracte de treball, incloent-hi sis setmanes de permís obligatori per a cadascun d'ells, i és aplicable íntegrament la nova regulació que disposa el Reial decret llei 6/2019.

Durant aquest període transitori, entre l'1 d'abril de 2019 i el 31 de desembre de 2020, cal tenir en compte les peculiaritats següents:

1. En cas de defunció de la mare biològica i absència que aquesta realitzi o no algun treball, l'altre progenitor té dret a la totalitat de 16 setmanes de suspensió establertes per a la mare.
2. En el cas de naixement, l'altre progenitor pot gaudir dels dies del període de suspensió inicialment cedit per la mare biològica encara que, en el moment de cessar per a la reincorporació de la mare a la feina, aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.
3. En el cas que un progenitor no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulen aquesta activitat, l'altre progenitor té dret a suspendre el seu contracte de treball per la totalitat de 16 setmanes, sense que li sigui aplicable cap limitació del règim transitori.
4. En els supòsits d'adopció, de guarda amb finalitats d'adopció i d'acolliment, en cas que tots dos progenitors treballin, el període de suspensió es distribueix segons l'opció de les persones interessades, que el poden gaudir de manera simultània o successiva, dins dels límits de gaudi compartit establerts per a cada any del període transitori. Els períodes als quals es refereixen aquests apartats es poden gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, tal com ja hem assenyalat.



Jorge Pérez Pérez

Doctor en dret. Delegat de la DE de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Professor UAB.

Director del Postgrau en Ocupació

ARTICLES PUBLICATS

Per evitar que el gaudi d'aquest permís pugui tenir conseqüències professionals negatives en els treballadors, s'estableix que aquests s'han de beneficiar de qualsevol millora en les condicions de treball a la qual hagin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte.

Finalment, cal assenyalar un altre canvi important en la regulació dels permisos per lactància, regulat en l'article 37.4 del TRLET, que ara diu que aquesta reducció de jornada constitueix un dret individual de les persones treballadores, sense que el seu exercici es pugui transferir a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. No obstant això, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció empresarial en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que ha de comunicar per escrit. D'altra banda, quan tots dos progenitors, adoptants, guardadores o acollidors exerceixin aquest dret amb la mateixa durada i règim, el període de gaudi es pot estendre fins que el lactant compleixi 12 mesos, amb reducció proporcional del salari a partir de complir nou mesos. També es modifica l'article 48.f de l'EBEP.

NOTA: Cal tenir en compte que el Reial decret llei 6/2019, com correspon a aquest instrument normatiu, requereix la convalidació parlamentària en un termini màxim de 30 dies.



Jorge Pérez Pérez

Doctor en dret. Delegat de la DE de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Professor UAB.
Director del Postgrau en Ocupació