



ANTRÀS
ADVOCATS ASSOCIATS

Des de 1940



AGOST 2018

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Agost 2018



El permís per paternitat.

L'aprovació dels Pressupostos Generals de l'Estat per al 2018 (BOE del 4 de juliol) ha suposat l'ampliació a 5 setmanes del permís per paternitat. Amb aquest motiu fem un repàs d'alguns dels elements essencials que s'han de tenir en consideració en relació amb aquest permís.

• **En què consisteix i on està regulat el permís per paternitat?** El permís per paternitat està regulat en l'art. 48.7 de l'Estatut dels Treballadors i es configura com un supòsit de suspensió del contracte de treball durant el qual el treballador està exonerat d'efectuar la seva prestació de serveis i, correlativament, l'empresari exonerat de complir amb les seves obligacions retributives. No obstant això, com passa amb la maternitat, amb vista a garantir l'efectivitat i exercici d'aquest dret, la Seguretat Social atorga al treballador una prestació econòmica durant el gaudi del permís consistent en un subsidi econòmic equivalent al que correspon en el supòsit de suspensió per maternitat. La regulació de la prestació es troba en els articles 183 a 185 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social.

• **Quan s'hi té dret?** En els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) (acolliment, de conformitat amb el Codi Civil o la legislació civil autonòmica, sempre que la seva durada no sigui inferior

a un any, de menors de sis anys o de menors d'edat que tinguin més de sis anys quan es tracta de menors amb discapacitat o que, per les seves circumstàncies i experiències personals o per provenir de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents).

• **Qui són els seus beneficiaris?** Cal diferenciar diversos supòsits:

- En el supòsit de part, el dret correspon en exclusiva a l'altre progenitor.

- En els supòsits d'adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, el dret correspon només a un dels progenitors, que han de triar els interessats, si tots dos treballen. No obstant això, en cas que un d'ells hagi gaudit en la seva totalitat del permís de maternitat, el subsidi per paternitat es reconeixerà a favor de l'altre progenitor.

- En cas de gaudi compartit dels períodes de descans o permisos per maternitat, la condició de beneficiari del subsidi per paternitat és compatible amb la percepció del subsidi per maternitat, sempre que el beneficiari compleixi tots els requisits exigits.

- En els casos en què només hi hagi un progenitor, si aquest percep el subsidi per maternitat, no hi podrà acumular el subsidi per paternitat.



• **Quina durada té?** La durada de la suspensió, a partir del 5 de juliol de 2018, és de 35 dies (cinc setmanes) sense interrupcions ampliables en els supòsits de part, adopció, custòdia amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple en dos dies més per cada fill o menor a partir del segon, o si un d'ells és una persona amb discapacitat. L'ampliació és aplicable als naixements produïts des del 5 de juliol de 2018, inclusivament, no a l'ús del permís, és a dir, per aquells naixements anteriors a aquesta data en els quals l'ús del permís es realitza a partir del 5 de juliol, es tindran només quatre setmanes. Durant el 2017 i fins a la data indicada, la durada era de quatre setmanes.

• **És compatible amb els permisos per naixement de fills regulats en l'art. 37 del TRLET?** Sí, és compatible amb el permís de dos o quatre dies, quan calgui fer un desplaçament, regulat en l'art. 37 del TRLET (ampliables en dos dies per cada fill a partir del segon en parts múltiples). El permís per paternitat també és independent del gaudi compartit dels descansos per maternitat regulats en l'art. 48.4 i 5 del TRLET.

• **Es pot gaudir en qualsevol moment?**

No, es podrà iniciar el seu gaudi durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o des de la resolució administrativa de custòdia amb finalitats d'adopció o d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte per maternitat, adopció, guarda amb fins d'adopció i acolliment o immediatament després de la finalització d'aquesta suspensió. Així, el treballador pot gaudir d'aquestes cinc setmanes situant-les al llarg del descans per maternitat o iniciar-les just quan aquest descans s'acabi.

• **Com es pot gaudir?** El permís s'ha de gaudir de manera ininterrompuda, llevat de la darrera setmana del període total a què es tingui dret, que, previ acord entre empresari i treballador, podrà gaudir-se de forma independent en un altre moment dins dels nou mesos següents a la data de naixement del fill, la resolució judicial o la decisió administrativa que constitueixi l'adopció o guarda. La llei preveu que aquest acord s'adopti a l'inici del període de suspensió.

Com en el cas de la maternitat, pot gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del cinquanta per cent, també de nou, previ acord entre l'empresari i el treballador. En tot cas, el règim de jornada serà el mateix per a tot el període de suspensió inclòs, si s'escau, el de gaudi independent a què es refereix el paràgraf anterior.

• **El treballador ha de complir algun requisit addicional?** Sí, la Llei exigeix que el treballador comuniqui a l'empresari, amb la deguda antelació, l'exercici d'aquest dret en els termes que, si escau, s'estableixin en els convenis col·lectius.

Per a la percepció de la prestació econòmica de la Seguretat Social és necessari

- estar afiliat i d'alta en algun règim de la Seguretat Social.

- un període mínim de cotització de 180 dies dins dels 7 anys immediatament anteriors a la data de l'inici del permís, o 360 dies al llarg de tota la seva vida laboral.

- en el cas dels treballadors contractats a temps parcial, per acreditar el període mínim de cotització exigít, s'aplicarà un coeficient global de parcialitat sobre els últims 7 anys o, si és el cas, sobre tota la vida laboral.



- en els casos de pluriactivitat, es podrà percebre el subsidi en cadascun dels règims de la Seguretat Social en què es reuneixin els requisits exigits.

• **Quina prestació cobra el treballador?**

El treballador cobra com a subsidi el 100% de la base reguladora establerta per a la prestació d'incapacitat temporal per contingències comunes durant les cinc setmanes de descans que dura el permís. Però per al cobrament de la prestació és necessari haver gaudit de forma efectiva del permís, perquè si no fos així, podria

ser sancionat per part de la Inspecció de Treball. Si en lloc d'estar treballant, està en situació d'atur, se suspèn la prestació per desocupació durant el període de gaudi del permís per paternitat.

• **Pot substituir-se temporalment el treballador que gaudeix del permís de paternitat?** Sí, i a més, la substitució dels treballadors en aquesta situació per altres de caràcter interí fins a la seva reincorporació es troba bonificada per la llei (Disp. Addic. 2a de la Llei 12/2001).

**Eficàcia i límits dels codis ètics i de conducta empresarials.**

La recent sentència de l'Audiència Nacional del 6 de març de 2018 ha tingut l'oportunitat de pronunciar-se sobre l'eficàcia d'aquest tipus d'instruments empresarials en ocasió de la impugnació de diversos preceptes d'un d'elaborat per una entitat bancària. Tot i que la sentència, encara no ferma, declara la nul·litat d'algun d'aquells preceptes, admet que els codis ètics guarden una relació estreta amb el principi de transparència i com a vehicle d'expressió de les polítiques de responsabilitat social empresarial. L'Audiència considera que els codis ètics tenen com a finalitat donar a conèixer quines són les pràctiques que l'empresa considera acceptables i quines no, i reconeix que poden ser elaborats unilateralment per l'empresa, amb intervenció de la representació legal dels treballadors o incloure's en els convenis col·lectius o en altres tipus d'acords. No obstant això, especifica que, quan el codi el fixi unilateralment l'empresa, no ha d'anar més enllà d'una simple compilació de normes i regles que determini el comportament ideal dels treballadors, de manera que només podrà complementar, i no substituir, la legislació nacional o internacional, el diàleg social o la negociació col·lectiva.

Tot i que, com deïem, en aquest cas concret l'Audiència Nacional va declarar la nul·litat de diversos articles inclosos en el codi ètic aprovat de forma unilateral per l'empresa en entendre que suposaven una limitació injustificada dels drets d'informació i llibertat d'expressió dels treballadors, convé recordar la important utilitat que tenen els codis de conducta com a instruments per delimitar el comportament i la bona fe exigibles als treballadors i, si cal, poder exercitar les facultats disciplinàries empresarials.