

Maternidad, paternidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal en los nuevos textos refundidos del Estatuto de los Trabajadores (ET) y del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

(Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre)

Con relación al nuevo texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que entrará en vigor el 13 de noviembre próximo (20 días después de su publicación en el BOE) y respecto a los artículos que desarrollan la maternidad, la paternidad y los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, deberemos tener en cuenta lo siguiente:

MATERNIDAD

- **Nueva numeración y redacción del art. 48.4.**

La anterior redacción del artículo 48.4 regulaba la suspensión del contrato por maternidad, tanto en los casos de parto como adopción o acogimiento. En la nueva redacción, **el art. 48.4** regula la maternidad sólo en caso de parto, y la maternidad en los casos de adopción, pasa a regularse en el **art. 48.5**, modificando su redacción.

En lo que se refiere a la adopción, de acuerdo con *la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia*, el Código Civil estableció una nueva regulación en materia de protección de menores, redefiniendo las modalidades del acogimiento y suprimiendo el acogimiento provisional al no ser ya necesario porque se ha simplificado el acogimiento familiar así como el acogimiento preadoptivo, que es una fase del procedimiento de adopción. Dicha ley ha concretado los supuestos de acogimiento familiar en acogimiento de urgencia, acogimiento temporal (antes simple) con una duración de dos años y el acogimiento permanente.

Debido a la modificación del Código Civil en este sentido, las anteriores referencias a la “adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple” recogidas en el anterior texto legal, han sido sustituidas por “adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento” en el nuevo ET.

- **Nueva redacción del art. 37.3, f)**

La misma ley antes referida estableció un nuevo permiso (tal y como informamos en circular 247 de 31 julio) en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, reconociendo como retribuido el tiempo necesario para asistir las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo”. Este nuevo permiso se recoge a continuación del permiso para los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

- **Supresión del art.37.4 bis** referente a los permisos para casos de nacimientos de hijos prematuros que pasa a ser el **art.37.5** en el nuevo texto refundido.

PATERNIDAD

- **Supresión del art. 48 bis** referente a la suspensión del contrato por paternidad que pasa a ser el **art. 48.7** con una **nueva redacción**.

El nuevo apartado establece que **la duración** del permiso de paternidad **será de 4 semanas, ampliables en 2 días más en supuesto de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples por cada hijo a partir del segundo.**

Esta nueva regulación tal y como se ha contemplado puede llevar a confusión puesto que la duración actual, tal y como está regulado, se ha incluido en una nueva **Disposición transitoria séptima** “*Duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta la entrada en vigor de la Ley 9/2009, de 6 de octubre*”, que dice lo siguiente:

“En tanto no entre en vigor la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, la duración del permiso de paternidad a que se refiere el primer párrafo del artículo 48.7 será de trece días ininterrumpidos ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo”

Por tanto **el permiso de paternidad seguirá siendo de 13 días** ininterrumpidos (o más según los casos) mientras no entre en vigor *la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación del permiso de paternidad*, prevista para enero de 2017 en la *Ley 48/2015 de Presupuestos Generales del Estado para 2016*.

En esta misma *Disposición transitoria séptima*, se han recogido los supuestos en los que **la duración** del permiso de paternidad se estableció **en 20 días** (o más en su caso) que ya contemplaba la *Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009* y que fue recogida en el *Real Decreto 295/2009, de 6 marzo, por el que se regulan las prestaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural*

Como sabéis la *Ley 9/2009 de ampliación del permiso de paternidad*, que tenía que haber entrado en vigor en el año 2011, se ha venido posponiendo a través de las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada año, con la excusa de la crisis económica.

Sin duda la redacción actual del art. 48.7 ET va a contribuir a generar confusión e inseguridad jurídica entre los trabajadores y trabajadoras respecto la duración del permiso de paternidad, ya que la mayoría de los que suelen consultar el texto articulado de una norma o convenio, para conocer de un derecho determinado no suelen leerse las disposiciones adicionales o transitorias de una norma.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL y ordenación del tiempo de trabajo para las víctimas de violencia de género.

- **Nueva numeración y redacción del art. 37.5** (referente a la reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares) que pasa a ser el **art.37.6** del nuevo texto refundido.

Se ha modificado el número del apartado de los permisos para nacimientos prematuros. En este artículo se ha eliminado la referencia a los términos “física, psíquica o sensorial” dejándolo solo en “persona con discapacidad”. También se ha sustituido el término “acogedor de carácter preadoptivo o permanente” por guardador con fines de adopción o acogedor permanente”.

- **Nueva numeración del art. 37.6**, referida a la concreción horaria para el disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada, que pasa a ser el **art. 37.7** del nuevo texto.
- **Nueva numeración del art. 37.7**, referido a la reducción de jornada y reordenación tiempo de trabajo para víctimas de violencia de género y víctimas de terrorismo que pasa ser el **art.37.8** del nuevo texto.
- **Nueva redacción del art. 46.3**, referido a las excedencias por cuidado de hijos/as se ha sustituido el término “acogimiento tanto permanente como preadoptivo” por supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente”.

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

(Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre)

Con relación al nuevo texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) se han adoptado los siguientes cambios:

MATERNIDAD

- **Nueva redacción del art. 48, e)**

Al igual que en el ET, en este artículo se ha incluido como permiso retribuido en los casos de adopción o acogimiento, **o guarda con fines de adopción** “la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo”.

También aquí se sustituye la anterior referencia a la “adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple”, por “adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento”.

- **Nueva Disposición adicional decimosexta.** *Permiso retribuido para las funcionarias en estado de gestación.*

A partir del 1 de enero de 2016, se establece un nuevo permiso retribuido, para las funcionarias, en la semana 37 de gestación (o en la 35 semana si se trata de una gestación múltiple), hasta la fecha del parto, remitiendo este derecho a cada Administración Pública en su ámbito. Este permiso se iniciará el primer día de la semana 37 o 35 en su caso.

- **Nuevo art. 50.2** referido a las contingencias relacionadas con la maternidad que impidan el inicio de las vacaciones.

Se añade un nuevo punto al artículo 50 “*Vacaciones de los funcionarios públicos*”, para equiparar este derecho a los de las trabajadoras del ámbito privado. En ese sentido, establece que “cuando las situaciones de permiso de *maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo* impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado”.

Por tanto cuando coincida el permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o embarazo impidan disfrutar las vacaciones en el año natural, se podrán disfrutar siempre no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. Este derecho entrará en vigor el 1 de enero de 2016.

Llama la atención que se dejado fuera la paternidad, como contingencia que permite disfrutar las vacaciones fuera del año natural, a diferencia de lo que establece en el ET.

PATERNIDAD

- **Nueva redacción del art. 49 c)**

En cuanto a la paternidad también el nuevo EBEP establece que la duración del permiso será de **4 semanas**, aunque luego establece en la **“Disposición transitoria sexta “Duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo para el personal funcionario hasta la entrada en vigor de la Ley 9/2009, de 6 de octubre”**, que la duración del permiso de paternidad para el personal funcionario seguirá siendo de quince días hasta que no se produzca la entrada en vigor del artículo 2 de la Ley 9/2009, de 6 de octubre.”

Por tanto el permiso de paternidad sigue siendo de 15 días ininterrumpidos para el personal funcionario, mientras no entré en vigor la Ley 9/2009, de 6 de octubre.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

- **Nueva redacción del art. 49 e)** sobre el permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave

Respecto al redactado de este artículo, la modificación se limita a incluir el término “guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente” eliminando el término preadoptivo para armonizar estas denominaciones con las modificaciones del Código Civil que recoge la *Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia*.

- **Nueva redacción del art. 89.4** referido a las excedencias por cuidados familiares

En este artículo se ha incluido a “los menores sujetos a guarda con fines de adopción o acogimiento permanente” para causar derecho al disfrute de una excedencia por cuidado familiar, por parte de las funcionarias y funcionarios públicos.