

NEWSLETTER JURÍDICO-LABORAL ENERO 2020

Índice

1. Se reconoce el derecho de los trabajadores al permiso de paternidad recogido en el convenio colectivo	3
2. El TS declara que el autónomo societario tiene derecho a la tarifa plana	3
3. Las operaciones voluntarias de corrección de la vista son causa de IT	3
4. ¿Cómo se calcula el salario diario si el convenio lo fija en cómputo anual?.....	4
5. El TS declara que la unidad de referencia para determinar el carácter colectivo de una MSCT es la empresa y no el centro de trabajo	4
6. Contratas y subcontratas: ¿cuándo existe cesión ilegal?	5
7. Modificación de objetivos de venta. ¿Es una modificación sustancial de condiciones de trabajo?	7
8. Trabajadores fijos discontinuos ¿Cómo se calcula la antigüedad?	8
9. Se reconoce una indemnización por daños y perjuicios a un trabajador por denegarle el cambio de turno por estudios	10
10. Reclamación de daños y perjuicios. ¿Cómo se interrumpe el plazo de prescripción?	11
11. ¿Es necesario modificar los planes de igualdad elaborados según la legislación anterior?	13
12. Revalorización de las pensiones para 2020 (RDL 1/2020)	14
13. Agotamiento de la duración máxima de la IT. ¿Se puede percibir nueva prestación por una baja derivada de similar patología?.....	14
14. Se reconoce la epicondilitis como enfermedad profesional para los trabajos en residencias de ancianos	16
15. Nueva organización ministerial.....	16
16. Pluriactividad ¿Cómo se calcula la pensión de IPT causada en uno de los regímenes?	17
17. ¿Cómo se interpreta el permiso para la formación vinculada al puesto de trabajo?	18
18. El TCo reconoce el derecho de un trabajador a criticar a su empresa	19
19. Más novedades para 2020	21
20. ¿Cómo queda la pensión de jubilación en 2020?	22
21. El permiso de paternidad se amplía a 12 semanas	23

1. Se reconoce el derecho de los trabajadores al permiso de paternidad recogido en el convenio colectivo

SAN 29-11-19, Rec.221/19.

Resumen

La AN reconoce el derecho de los trabajadores de una empresa a disfrutar el permiso de paternidad recogido en el convenio colectivo pese a haber quedado suprimido del ET desde el 8-3-2019. Dado que el convenio no establece la fecha de inicio de su disfrute, puede hacerse una vez finalizada la suspensión del contrato por nacimiento de hijo.

2. El TS declara que el autónomo societario tiene derecho a la tarifa plana

STS cont-adm 3-12-19.

Resumen

El TS ha confirmado que la reducción de la cuota de cotización que establece el Estatuto del trabajo autónomo (tarifa plana) es aplicable a otros colectivos no mencionados en la normativa, en particular, a quien reúne la condición de socio administrador único de una sociedad unipersonal de responsabilidad limitada y ha sido dado de alta por vez primera en el RETA.

3. Las operaciones voluntarias de corrección de la vista son causa de IT

STS unif doctrina 8-1-20.

Resumen

El TS reconoce el derecho a la prestación por IT aunque la intervención quirúrgica no esté incluida en la cartera de servicios comunes del SNS, siempre que la baja y su seguimiento se realice por los servicios públicos de salud. Diferencia estos supuestos de las operaciones puramente estéticas que están excluidas del sistema y cuya recuperación implica unos costes que no deben ser asumidos por el erario público.

4. ¿Cómo se calcula el salario diario si el convenio lo fija en cómputo anual?

STS 25-11-19.

Resumen

Si el convenio colectivo fija el salario a percibir en base a una cantidad anual, el salario diario es el resultado de dividir el salario anual por los 365 días del año. Si el trabajador no ha estado en activo todo el mes, el abono del salario mensual debe efectuarse por todos los días en activo, diferenciando si el mes es de 30 o de 31 días.

5. El TS declara que la unidad de referencia para determinar el carácter colectivo de una MSCT es la empresa y no el centro de trabajo

TS 19-11-19, EDJ 770172

Resumen

A efectos de calificar una modificación sustancial como colectiva o individual, la unidad de referencia para determinar el número de trabajadores afectados es la empresa y no el centro de trabajo. El TS considera el criterio del TJUE sobre los umbrales del despido colectivo no se pueden trasponer a la MSCT.

Desarrollo

Una empresa de seguridad comunica a parte de sus trabajadores la modificación de determinadas condiciones de trabajo que afectan a la jornada, horario y los turnos. Los afectados, 23, son los incluidos en el servicio técnico remoto y en atención al cliente. En cuanto para la empresa este número no alcanza los umbrales mínimos previstos para considerar la modificación como colectiva inicia la modificación sin seguir el procedimiento para las modificaciones colectivas.

Disconforme con esta consideración, los sindicatos interponen demanda de conflicto colectivo solicitando se declare la nulidad de la medida efectuada por no haber seguido el procedimiento adecuado. Estimada la demanda, tanto en la instancia como en suplicación, la empresa interpone recurso de casación para la unificación de doctrina.

La cuestión a decidir consiste en determinar si es en la empresa o en el centro de trabajo donde deben darse el número de afectados a efectos de calificar la modificación como individual o como colectiva y, por tanto cuál sería el procedimiento a seguir.

EL TS recuerda que la distinción entre modificaciones individuales y colectivas tiene efectos relevantes en el procedimiento que el empresario debe seguir para aplicar las modificaciones sustanciales que pretenda, ya que mientras en las individuales el procedimiento es bastante sencillo, las colectivas requieren de una tramitación más compleja que incluye un período de consultas con los representantes de los trabajadores. Siendo el único criterio para determinar el carácter colectivo o individual de la modificación el que se alcancen o no determinados umbrales numéricos en un período de 90 días. Esta escala es la misma que la establecida para los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. No obstante, en este supuesto la regulación española debe ser transposición de la normativa comunitaria sobre despidos colectivos que ha sido interpretada por el TJUE (TJUE 1-5-15, asunto Ruiz Conejero) entendiéndose que es el centro de trabajo de más de 20 trabajadores y no la empresa el espacio físico y material donde hay que realizar los cálculos para considerar que se trata de una medida colectiva.

No obstante, el TS considera que esta doctrina no puede aplicarse a las escalas establecidas para las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo y para los traslados, puesto que en su regulación el legislador español no está condicionado por el contenido de Directiva sobre despidos colectivos; por lo que los criterios de TJUE sobre los umbrales del despido colectivo no pueden trasponerse ni a las modificaciones sustanciales ni a los traslados aunque en ambos casos se prevea un periodo de consultas si la medida es colectiva y, aunque para ello, se identifiquen los mismos umbrales.

Por ello, el TS concluye que en, el caso de que se trata, la modificación efectuada por la empresa debe calificarse como modificación sustancial individual; y en cuanto que este fue el procedimiento seguido por la empresa, la modificación no debió ser declarada nula por incumplir del procedimiento previsto para las modificaciones colectivas; y tampoco podía ser impugnada por los trámites del conflicto colectivo, sino mediante acciones individuales ejercitadas en reclamación individual o plural, por los trabajadores directamente afectados por la decisión modificativa.

Esto supone que se estima el recurso planteado absolviendo a la empresa recurrente de las pretensiones de la demanda.

6. Contratas y subcontratas: ¿cuándo existe cesión ilegal?

STSUD 17-12-19.

Resumen

El TS declara que, cuando en una contrata de servicios la parte contratista únicamente aporta mano de obra y algunos aspectos de la gestión y organización del trabajo y ningún elemento patrimonial, existe cesión ilegal de trabajadores.

Desarrollo

Los trabajadores prestaban servicios como conductores de carretillas elevadoras para una empresa dedicada a los servicios de carga y descarga de mercancías, que a su vez había suscrito un contrato de prestación de servicios de logística, manejo y operaciones de mercancías para el departamento de logística de una empresa dedicada al transporte de envíos exprés.

Los trabajadores destinados al cumplimiento de este contrato prestaban sus servicios en las instalaciones de la empresa; recibieron un curso de carretillero que estaba programado para trabajadores de ambas empresas; tenían claves de acceso y password como los trabajadores de la principal. Asimismo, el encargado de la principal mantenía reuniones con los trabajadores de la contrata con relación a las incidencias y se ocupaba del control de presencia. Por otra parte, los trabajadores de la contrata habían llevado uniformes con el anagrama de la principal.

En marzo de 2015 la empresa principal comenta a la contrata para la que prestaban sus servicios la finalización del contrato de prestación, lo que supuso el despido objetivo de los trabajadores. Los trabajadores presentan demanda de cesión ilegal que es desestimada tanto en primera instancia como en suplicación. En ambos casos consideran que la externalización de servicios es lícita cuando la contratista aporta no únicamente mano de obra, sino también un valor añadido como puede ser su experiencia y organización en la concreta actividad ejercida y en el caso analizado, aunque la empresa contratista no aporta ningún elemento físico, ni maquinaria, ni herramientas, aporta la coordinación y gestión del trabajo. Disconforme, los trabajadores plantean recurso de casación para la unificación de doctrina.

Por tanto, la cuestión que se plantea en consiste en dilucidar si en una contrata de servicios, la aportación por parte de la contratista, únicamente, de mano de obra junto con algunos aspectos de la gestión y organización del trabajo resulta suficiente para excluir la existencia de cesión ilegal de trabajadores.

Para determinar o no la existencia de cesión ilegal recuerda que el ET art.43 establece que la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo puede efectuarse a través de ETTs debidamente autorizadas y se considera que se incurre en la cesión ilegal: a) cuando el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria; b) la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad; y c) no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario. Por tanto, se trata de determinar si lo único que ha aportado la empresa contratista es la puesta a disposición de la mano de obra para la empresa comitente.

El TS considera que en el caso analizado no hay ni una sola referencia que permita sostener que la contratista haya aportado algo más que la cesión de mano de obra, dado

que no se atisba que pudiera haber aportado un capital de conocimientos técnicos especializados o un patrimonio inmaterial que resultara relevante para la ejecución del encargo convenido; ni siquiera consta que el personal que la contratista empleó en la contrata tuviera una especialización profesional relevante, antes al contrario, se trataba de conductores de carretillas elevadoras que, para la realización de su cometido, tuvieron que recibir un curso de carretillero que se programó para ellos y para trabajadores de la propia empresa comitente.

Por todo ello, se concluye que, a pesar de la existencia real de la empresa, esta resulta irrelevante puesto que la empresa contratista únicamente aportó mano de obra para la realización del servicio convenido y la verdadera gestión y dirección empresarial se llevaba a cabo por la empresa principal, siendo ésta la que realmente y en sus propias instalaciones organizaba el servicio. Esto supone que, en cuanto la contrata se limitó a una mera puesta a disposición de los trabajadores entre la contratista y la comitente, se trata de un supuesto de cesión ilegal; lo que supone que se estima el recurso de casación para la unificación de doctrina planteado casando y anulando la sentencia dictada.

7. Modificación de objetivos de venta. ¿Es una modificación sustancial de condiciones de trabajo?

STS 5-12-19.

Resumen

El TS declara que el incremento, para unos días determinados del mes, del objetivo mensual de venta establecido a principios de mes, no es una modificación sustancial de condiciones de trabajo. Con esta modificación no se produce una transformación de ningún aspecto fundamental de la relación laboral ya que es de escasa trascendencia y no afecta decisivamente a ninguna de las condiciones básicas del contrato ni a su propio objeto.

Desarrollo

La empresa viene aplicando, de manera unilateral, un sistema de retribución variable por el que a principios de cada mes comunica a los trabajadores, a través de la intranet o email, los objetivos mensuales de venta así como el cálculo diario de los mismos. El día 20-12-17, la empresa comunica la modificación de los objetivos para los días 20 a 24, incrementando los que había establecido a principios de mes.

Ante esta situación, uno de los sindicatos presenta demanda de conflicto colectivo en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo solicitando la declaración de nulidad de la medida al haberse adoptado unilateralmente, sin el preceptivo período

de consultas. Frente a la sentencia desestimatoria de la AN, el sindicato recurre en casación.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si la modificación de los objetivos de venta para los días 20 a 24 de diciembre establecida unilateralmente por la empresa, debe o no calificarse como una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

El TS señala que por modificación sustancial de las condiciones de trabajo hay que entender aquella que altera y transforma los aspectos fundamentales de la relación laboral pasando a ser otros distintos de un modo notorio. No basta con que la condición de trabajo afectada sea una de las enumeradas, a modo de ejemplo, en el ET art.41.2, sino que debe valorarse la importancia cualitativa de la modificación impuesta, su alcance temporal y las eventuales compensaciones pactadas. De estas circunstancias depende que la intensidad del sacrificio que se impone al trabajador, sea calificado como sustancial o accidental (TS 11-12-97). Por lo tanto, debe analizarse en cada caso las circunstancias concurrentes.

En el caso analizado, la modificación operada en el sistema de fijación de objetivos a efectos del cálculo de la retribución por incentivos, no puede ser calificada como sustancial. Pese a afectar a una materia que puede quedar incluida en uno de los apartados del ET art.41 (sistema de remuneración y cuantía salarial o sistema de trabajo y rendimiento) con esta modificación no se produce una transformación de ningún aspecto fundamental de la relación laboral, ya que es de escasa trascendencia y no afecta decisivamente a ninguna de las condiciones básicas del contrato ni a su propio objeto. El TS considera que se trata de una pequeña modificación de los objetivos de mensuales que se circunscribe a 5 días concretos que no afecta al sistema ordinario de rendimiento e incentivos vigente en la empresa, sino únicamente a su determinación excepcional para 4 días concretos.

Por ello, el TS desestima el recurso y confirma la sentencia recurrida.

8. Trabajadores fijos discontinuos ¿Cómo se calcula la antigüedad?

STSUD 19-11-19.

Resumen

El TS modifica su doctrina y declara el derecho de los trabajadores fijos discontinuos de la AEAT a que se les compute, a efectos del complemento de antigüedad y de promoción profesional, no solo el tiempo efectivamente trabajado sino, también, los períodos de inactividad.

Desarrollo

Una trabajadora fija discontinua, solicita a su empleadora -la AEAT- que se compute a efectos de trienios y de promoción profesional todo el tiempo transcurrido desde el inicio de la relación laboral. Ante la negativa de la empresa, y la desestimación de la demanda tanto en primera instancia como en suplicación, la trabajadora presenta recurso de casación para la unificación de doctrina.

La cuestión que se debate se centra en determinar si para la adquisición de los derechos de promoción económica (devengo de trienios) y profesional de los trabajadores fijos discontinuos de la AEAT se ha de computar solo los días efectivamente trabajados desde el inicio de la relación laboral, o todos los transcurridos desde tal fecha aunque correspondan a periodos de tiempo en los que no existió prestación de servicios.

Hasta ahora, el TS realizando una interpretación literal del convenio colectivo -que fija el complemento de antigüedad en una cantidad fija por cada 3 años especificando que solo son computables los días efectivamente trabajados- entendía que a efectos del complemento de antigüedad debía computarse el tiempo real de prestación de servicios, excluyendo los periodos de inactividad.

Ahora, el TS modifica su doctrina para adaptarla a lo resuelto por el auto del TJUE 15-10-19 C-439/18 y C-472/18 en un supuesto similar en relación con la AEAT.

Así, declara que a efectos de computar la antigüedad de los trabajadores fijos discontinuos de la AEAT debe tenerse en cuenta todo el tiempo de duración de la relación laboral, sin excluir los periodos de inactividad. De lo contrario, se produciría una diferencia de trato peyorativa para los trabajadores fijos discontinuos en relación con los trabajadores a tiempo completo, ya que, ante un mismo periodo de prestación de servicios, los segundos devengarían un trienio al transcurrir 3 años, mientras que a los primeros se les tendría en cuenta, no la duración de la relación laboral, sino el tiempo de servicios efectivamente prestados.

Además, la aplicación literal del convenio supondría una discriminación indirecta para las mujeres teniendo en cuenta que el porcentaje de trabajadoras que prestan sus servicios en la AEAT (78,09%) es muy superior al de trabajadores (21,91%).

Por ello, el TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina y declara el derecho de la trabajadora a que se compute a efectos de promoción económica (trienios) y de promoción profesional (interna, vertical, horizontal y externa), toda la duración de la relación laboral.

9. Se reconoce una indemnización por daños y perjuicios a un trabajador por denegarle el cambio de turno por estudios

STSJ Galicia 21-10-19.

Resumen

El TSJ Galicia declara que derecho de los trabajadores a la promoción profesional, del que forma parte el derecho a la educación y a la elección del turno de trabajo, debe prevalecer sobre cualquier otra circunstancia salvo prueba en contrario. Al no haberse justificado la denegación se condena a la empresa a indemnizar al trabajador.

Desarrollo

El trabajador presta servicios para la empresa en virtud de un contrato indefinido a tiempo parcial en régimen de trabajo a turnos rotatorios de mañana y tarde (entre las 09:00 y las 16:00 horas y entre las 16:00 y las 23:00 horas). En su centro de trabajo prestan servicios 19 trabajadores, de los que dos tienen concedida una reducción de jornada por guarda legal, siendo 5 los adscritos al departamento al que presta servicios el trabajador. En octubre de 2017, comienza a cursar estudios reglados por lo que solicita al encargado de la tienda en la que presta servicios concentrar su horario en menos días a la semana y poder librar 2 días más los domingos para compatibilizar su trabajo con los estudios. El encargado acepta la petición sin dar cuenta a la empresa y manifestándole que no puede garantizarle el mantenimiento de esa situación. En mayo de 2018, tras una serie de modificaciones en la tienda, el encargado le comunica que ya no puede modificarle el horario, por lo que el trabajador solicita la adaptación de la jornada de trabajo por razón de estudios y la empresa le comunica la imposibilidad de hacerlo. Por su parte, en diciembre de 2018, el centro de estudios comunica al trabajador que ha perdido su derecho a la evaluación continua a causa de su inasistencia reiterada y sin justificar a los módulos formativos, lo que implica que el alumno únicamente tendrá derecho a realizar una prueba extraordinaria.

Al considerar que se ha vulnerado su derecho fundamental a la educación, el trabajador interpone demanda de tutela ante el Juzgado de lo Social, que es estimada, condenando a la empresa, además de a la elección de turno de trabajo, a indemnizarle con 3.000 euros en concepto de daños y perjuicios. Disconforme, plantea recurso de suplicación ante el TSJ.

Para resolver la cuestión el TS recuerda que los trabajadores tienen derecho a la promoción y a la formación profesional, derechos que están intrínsecamente unidos porque la promoción profesional depende, en gran medida, de la formación del trabajador (ET art. 4.2 b; Const. art. 27.1, 35.1 y 40).

Esto no supone ni que el empresario tenga la obligación de proporcionar formación al trabajador ni que el derecho a la educación sea absoluto y prime sobre las obligaciones

derivadas de la relación laboral. Por ello se ha establecido un equilibrio entre estos, fijando un régimen de obligaciones de las partes para garantizar el derecho a la formación y educación del trabajador con el derecho a la libertad de empresa.

El TS considera que lo sustancial de la regulación del ET son las obligaciones referidas al tiempo de trabajo y, entre estos derechos, se encuentra el derecho a disfrutar de los permisos necesarios para concurrir a exámenes y la preferencia a elegir turno de trabajo cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Para la doctrina del TS este derecho tiene carácter constitucional, por lo que su ejercicio debe prevalecer sobre cualquier otra circunstancia, salvo prueba en contrario, no siendo posible limitarlo a través de una interpretación restrictiva sin justificación alguna. Por ello, se concluye que el derecho a cambio de turno recogido (ET art. 23.1) no es una facultad discrecional de la empresa sino una obligación legal que favorece la accesibilidad del demandante a la educación y que la empresa ignoró. En este supuesto, aunque el trabajador intentó ejercer este derecho, le fue denegado sin acreditar ni los supuestos obstáculos organizativos ni las dificultades alegadas y tampoco que hubiera una menor carga de trabajo en el turno solicitado por el trabajador.

Por todo ello, al considerarse vulnerado el derecho del trabajador, se desestima el recurso confirmando la sentencia dictada en la instancia.

10. Reclamación de daños y perjuicios. ¿Cómo se interrumpe el plazo de prescripción?

STSUD 21-11-19.

Resumen

El plazo de prescripción de un año para reclamar una indemnización de daños y perjuicios por las secuelas derivadas de un accidente de trabajo no se interrumpe por la impugnación empresarial del recargo de prestaciones, ya que esta no supone un reconocimiento de deuda sino una negación de la misma.

Desarrollo

El trabajador sufrió un accidente de trabajo el 29-5-2008 por el que tuvo que ser intervenido quirúrgicamente del hombro derecho. El 15-11-2010, sufre un nuevo accidente de trabajo por el que es intervenido del hombro izquierdo en dos ocasiones. Mediante resolución del INSS de 13-6-2012, se reconoce al trabajador la pensión de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo.

El 30-7-2012, el trabajador presenta papeleta de conciliación solicitando una indemnización de daños y perjuicios que finalizó sin avenencia el 9-8-2012. El 5-6-2013

la ITSS extiende acta de infracción por falta de medidas de seguridad y salud que desemboca en la imposición de una sanción de 8.000 euros y en el recargo de prestaciones del 40% que, tras su impugnación por la empleadora, fue finalmente reducido al 30% mediante sentencia firme del TSJ Navarra de 10-2-2016.

El 15-3-2016 el trabajador presenta nueva papeleta de conciliación en reclamación de indemnización por daños y perjuicios que concluye también sin avenencia. Por ello, presenta demanda sobre reclamación de cantidad. El JS estima la demanda condenando solidariamente a la empresa y a la compañía aseguradora a abonar una indemnización de más de 91.000 euros más intereses. La sentencia es recurrida en suplicación por la aseguradora, que considera prescrita la acción de reclamación de la indemnización. Frente a la sentencia desestimatoria, que considera que el cómputo del plazo de prescripción se suspende mientras se sustancia el procedimiento de imposición de sanción administrativa y de recargo de prestaciones (entre 5-6-2013 y 10-2-2016), recurre la aseguradora en casación para la unificación de doctrina.

La cuestión que se plantea ante el TS es si las actuaciones administrativas destinadas a la imposición de una sanción o del recargo de prestaciones afectan al transcurso del plazo de prescripción de un año con que cuenta el trabajador para reclamar una indemnización por daños y perjuicios.

El TS recuerda que el plazo de prescripción de la acción de reclamación de indemnización por daños y perjuicios es el general de 1 año (ET art.59), computado desde que adquiere firmeza la resolución judicial o administrativa en proceso de incapacidad permanente, que es cuando el beneficiario conoce las consecuencias de las secuelas y los perjuicios que de ellas se van a derivar. La prescripción se interrumpe por la reclamación (judicial o extrajudicial) del acreedor, así como por cualquier acto de reconocimiento de la deuda del deudor.

En el caso analizado, el trabajador ha permanecido más de un año (desde el 30-7-2012) sin desarrollar actuación ninguna a conseguir algún tipo de reparación de las secuelas derivadas de su accidente de trabajo. No es el trabajador (acreedor) quien ha reclamado la imposición del recargo o denunciando la existencia de una infracción administrativa; al contrario, es la empresa (deudora) quien reclama frente a la imposición del recargo. Es claro, por lo tanto, que no efectúa ningún reconocimiento de deuda, sino que niega los incumplimientos que se le atribuyen.

En suma, la resolución judicial que desestima la demanda empresarial contra la decisión administrativa que impone el recargo, no es hábil para interrumpir el plazo de prescripción de la acción por daños y perjuicios. Por ello, el TS estima el recurso de casación para la unificación de doctrina y, revocando la sentencia de instancia, absuelve a la aseguradora y a la empresa de la pretensión indemnizatoria.

11. ¿Es necesario modificar los planes de igualdad elaborados según la legislación anterior?

SAN 12-11-19.

Resumen

La AN establece que, aunque el diagnóstico que sirvió de base para la elaboración del plan de igualdad fuese elaborado aplicando la normativa anterior al RDL 6/2019, el proceso de elaboración del plan no debe retrotraerse a la fase de diagnóstico. Si se ajustó a los parámetros legal y convencionalmente establecidos cuando se realizó, el plan es válido.

Desarrollo

La empresa, perteneciente al sector de contact center, ha negociado con la representación de los trabajadores un Plan de Igualdad. Las negociaciones para la elaboración del plan se iniciaron en 2015 y finalizaron sin acuerdo el 20-3-2019. El diagnóstico de situación para su elaboración se realizó inicialmente en 2015 y posteriormente el 29-1-2019 (antes de la entrada en vigor de la RDL 6/2019).

Por parte de una de las representaciones sindicales se presenta demanda de conflicto colectivo en la que se solicita que se declare la nulidad del Plan, entre otras razones porque el diagnóstico de la situación no resulta ajustado a derecho. Considera, que a raíz de la entrada en vigor del RDL 6/2019, debió elaborarse un nuevo diagnóstico de la situación con arreglo a la redacción que dicha norma establece, lo que a su juicio implicaría tanto abrir un periodo de negociación con las empresas como incluir un protocolo de para el acoso y una desagregación de la plantilla por centros.

La AN recuerda la evolución de la regulación legal y convencional del plan de igualdad y establece que la entrada en vigor del RD 6/2019 no implica la invalidación del diagnóstico de la situación que la empresa había efectuado en el año 2015, que fue discutido y completado en las primeras reuniones de la Comisión negociadora y aceptado finalmente en la de 15-10-2015, cuyos datos fueron actualizados en el mes de enero de 2019 en virtud del informe realizado por una auditoría externa contratada al efecto por la empresa.

Recuerda que tanto redacción originaria de la Ley de Igualdad (LOI art. 46) , como en la vigente se distinguen 3 fases diferenciadas para la adopción de un plan de igualdad: a) fase de diagnóstico que concluye cuando se efectuado tal diagnóstico previo de la situación; b) fase de negociación entre empresa y RLT o consulta - en función del número de trabajadores de la empresa- de las medidas necesarias a adoptar partiendo de la situación descrita en el diagnóstico previo; y c) fase de aprobación del plan- bien de forma acordada si la negociación culminó con acuerdo, bien de forma unilateral por la empresa en aquellos casos en los que únicamente se requiere consulta o en aquellos en

los que la negociación no llegó a buen fin. La correcta culminación de cada una de estas fases se articula como presupuesto necesario para que la otra pueda tener lugar.

Por ello, partiendo de lo anterior, y del principio de irretroactividad de las normas, salvo disposición en sentido contrario (CC art. 2.1), la AN concluye que la reforma de la Ley de Igualdad no invalida por sí misma los diagnósticos de la situación elaborados conforme a la legislación y normativa convencional vigente en el momento de su elaboración.

Considera la aprobación del diagnóstico un acto jurídico, por lo que su validez debe ser examinada conforme a la legislación vigente en el momento de su elaboración, conforme al principio general del derecho que establece que los actos y contratos celebrados bajo el régimen de la legislación anterior, y que sean válidos con arreglo a ella, surtirán todos sus efectos (CC disp. trans. 2ª).

Por todo ello, se desestima la demanda planteada.

12. Revalorización de las pensiones para 2020 (RDL 1/2020)

RDL 1/2020, BOE 15-1-20

Resumen

Para 2020, se establece una revalorización del 0,9% sobre la cuantía que las pensiones públicas abonadas por el Sistema de la Seguridad Social y de Clases Pasivas hubieran tenido en 2019 de haberse incrementado en el mismo porcentaje que el IPC. Los efectos económicos se retrotraen al 1-1-2020.

13. Agotamiento de la duración máxima de la IT. ¿Se puede percibir nueva prestación por una baja derivada de similar patología?

STS 6-11-19.

Resumen

El INSS puede denegar la prestación de IT por patología similar a la extinguida previamente por el transcurso del plazo máximo de duración de 545 días naturales, sin que haya mediado un período superior a 180 días. Para ello, debe pronunciarse sobre el estado de salud del trabajador que ha obtenido una nueva baja médica de los servicios médicos y pronunciarse fundadamente sobre las posibilidades de recuperar su capacidad.

Desarrollo

Tras agotar un primer período de IT por el transcurso del plazo máximo de duración de 545 días, el INSS dicta resolución denegando la declaración de incapacidad permanente. Un mes más tarde, la trabajadora causa nueva baja médica por similar patología. El INSS emite resolución acordando la falta de efectos económicos de la nueva baja por no haber transcurrido más de 180 días desde la resolución denegatoria de incapacidad permanente. La trabajadora impugna la resolución obteniendo sentencia desestimatoria tanto en primera instancia como en suplicación, por lo que recurre en casación para la unificación de doctrina.

La cuestión que se plantea consiste en determinar si una trabajadora que ha agotado el plazo máximo en situación de IT sin que se haya declarado la Incapacidad permanente, tiene o no derecho a prestación económica derivada de un nuevo proceso de IT por similar patología iniciado sin haber transcurrido más de 180 días desde la IT anterior.

El TS considera que la doctrina correcta se encuentra en la sentencia de contraste que reitera una consolidada jurisprudencia. Según el art.131 bis LGSS/94 (actual art.174.3 LGSS), extinguido el derecho a la prestación de IT por el transcurso del plazo de 545 días naturales de duración, con o sin declaración de incapacidad permanente, sólo puede generarse derecho a la prestación económica de IT por la misma o similar patología, si media un período superior a 180 días naturales, a contar desde la resolución de la incapacidad permanente. No obstante, en caso de denegación de la incapacidad permanente, puede iniciarse un nuevo proceso de IT aun cuando no haya transcurrido el período de 180 días siempre y cuando el INSS considere que el trabajador puede recuperar su capacidad laboral.

Por ello, la potestad del INSS de denegar la prestación de IT no es discrecional sino que debe basarse en criterios objetivos que justifiquen la denegación. El INSS debe pronunciarse sobre el estado de salud del trabajador que ha obtenido una nueva baja médica de los servicios médicos y pronunciarse fundadamente sobre las posibilidades de recuperar su capacidad.

Por ello, teniendo en cuenta que la resolución administrativa se fundó exclusivamente en que la nueva baja médica se cursó antes del transcurso de 6 meses desde el fin del proceso de IT anterior por la misma o similar patología, sin basarse en otros datos objetivos, singularmente en la consideración o no de que el trabajador podía recuperar su capacidad laboral, el TS estima el recurso y reconoce el derecho de la trabajadora a las prestaciones de IT reclamadas.

14. Se reconoce la epicondilitis como enfermedad profesional para los trabajos en residencias de ancianos

STS 13-11-19.

Resumen

El TS ha reconocido como enfermedad profesional la epicondilitis padecida por una gerocultora de una residencia de ancianos que con frecuencia se ve obligada a mover, cambiar y acostar a las personas que cuida; movimientos de cuerpos pesados que sobrecargan sus músculos y tendones.

15. Nueva organización ministerial

RD 20/2020, BOE 13-1-20.

Resumen

Tras la nueva reorganización ministerial se suprime el MTMSS cuyas competencias se reparten entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Desarrollo

Mediante esta norma se modifica la estructura de los diferentes departamentos ministeriales. En lo que respecta al anterior Ministerio de Trabajo Migraciones y Asuntos Sociales, se dividen sus competencias que quedan asumidas por los siguientes departamentos ministeriales:

a) Ministerio de Trabajo y Economía Social al que le corresponde la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de empleo, economía social y responsabilidad social de las empresas. Este Ministerio dispone, como órgano superior, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social.

b) Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones a que le corresponde la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de Seguridad Social y clases pasivas, así como la elaboración y el desarrollo de la política del Gobierno en materia de extranjería, inmigración y emigración y de políticas de inclusión. Se estructura en los siguientes órganos superiores:

1. Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones.

2. Secretaría de Estado de Migraciones.

16. Pluriactividad ¿Cómo se calcula la pensión de IPT causada en uno de los regímenes?

STS 13-11-19, EDJ 739593

Resumen

Causada la pensión en uno de los regímenes de SS, se pueden acumular las cotizaciones efectuadas en el otro régimen exclusivamente a efectos del cálculo de la base reguladora. Esta posibilidad está condicionada a que en el régimen cuyas cotizaciones se acumulan no se cause derecho a pensión no sólo en el momento en que se solicita la pensión, sino en cualquier momento futuro.

Desarrollo

Un trabajador afiliado al RGSS, por su profesión de monitor de gimnasio, y al RETA, por la actividad de gestor de herbolario, causa baja por IT por un desprendimiento de retina. El JS Santander reconoce al trabajador la situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual de monitor de gimnasio con derecho a percibir una pensión calculada sobre una base reguladora resultante de computar exclusivamente las cotizaciones al RGSS. El trabajador recurre en suplicación solicitando que se computen también las cotizaciones realizadas en el RETA, régimen en el que permaneció en alta. Frente a la sentencia desestimatoria del TSJ Cantabria, recurre el trabajador en casación para la unificación de doctrina

La cuestión consiste en determinar la correcta interpretación del art.49 LGGS que establece que cuando se acrediten cotizaciones a varios regímenes y no se cause derecho a pensión en uno de ellos, las bases de cotización acreditadas en este último en régimen de pluriactividad podrán ser acumuladas a las del régimen en que se cause la pensión, exclusivamente para la determinación de la base reguladora de la misma, sin que la suma de las bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.

El asunto analizado constituye un supuesto estricto de pluriactividad con cotizaciones que se superponen en dos regímenes distintos. En estos casos, lo que la norma pretende es que, ante la imposibilidad de que las cotizaciones efectuadas en un régimen no den derecho a pensión, puedan acumularse a las efectuadas en el otro régimen a los efectos exclusivos del cómputo de la base reguladora. Pero esa posibilidad está condicionada a que con ello no se exceda el límite máximo de cotización vigente en cada momento y a que quede acreditado que en el régimen cuyas cotizaciones se acumulan no se cause derecho a pensión. El TS considera que lo que desencadena el beneficio previsto por la norma es la imposibilidad de que determinadas cotizaciones sirvan para causar derecho a pensión. Es decir, lo que se pretende es que las cotizaciones no se pierdan y puedan acumularse. Pero no puede entenderse cumplido el requisito cuando la imposibilidad no existe porque en el futuro es posible que se cause pensión por dicho régimen.

El TS comparte, por lo tanto, la interpretación de la sentencia recurrida que considera que la expresión de que “no se cause derecho a pensión en uno de ellos” quiere decir que esa posibilidad debe estar descartada, no que constituya una posibilidad futura. Por ello desestima el recurso de casación para la unificación de doctrina y confirma la sentencia recurrida.

17. ¿Cómo se interpreta el permiso para la formación vinculada al puesto de trabajo?

STS 20-11-19, EDJ 755528

Resumen

El TS ha declarado que no existe un derecho de los trabajadores a recibir formación con cargo a la empresa, sino el derecho a un permiso para su formación. Esto supone que si la empresa establece planes de formación propios, sea por su propia iniciativa o por el compromiso asumido en la negociación colectiva, el derecho al permiso retribuido desaparece por haberse cubierto de otro modo.

Desarrollo

Por parte de uno de los sindicatos se interpone demanda de conflicto colectivo en la que se solicita que se reconozca el derecho de los trabajadores de la empresa, perteneciente al sector de seguridad, a recibir anualmente 20 horas de formación profesional para el empleo en aplicación del ET art.23 y otras 20 horas anuales, en los términos dispuestos por la ley de Seguridad Privada. La empresa únicamente proporciona a los trabajadores 20 horas de formación señalados en la normativa de seguridad privada. El TSJ considera que la formación que la empresa está prestando a los trabajadores sirve para cumplir las exigencias previstas en la normativa de Seguridad Privada, pero no la obligación que resulta del ET art.23.3, por lo que estima el recurso. Disconforme, la empresa interpone recurso de casación ante el TS, en el que como motivo de fondo se denuncia la infracción del ET art.23.3.

El TS recuerda que este precepto establece que para poder disfrutar de este permiso, el trabajador debe acreditar la tanto la realización de la formación como que ésta guarda conexión con su actividad profesional en el seno de la de la empresa; y que, en el caso de que la empresa estuviera ofreciendo dicha formación, ya no se dispondría de un derecho a un permiso añadido, puesto que estaría compensado formación con cargo a la empresa. No obstante, se señala que esta compensación no es posible cuando la empresa está obligada normativamente a ofrecer formación.

En el supuesto enjuiciado la normativa de seguridad privada establece que las empresas deben ofrecer una formación -20 horas anuales- que es obligatoria y tiene la finalidad de mantener al día el nivel de aptitud y conocimientos necesarios para el ejercicio de las funciones atribuidas al personal de seguridad privada. En cuanto que la empresa está ofreciendo la formación obligatoria por virtud de la normativa en materia de seguridad privada y normas de desarrollo, la cuestión que se debate gira en torno al alcance de las obligaciones que para la empresa se derivan del ET art.23.3.

El TS interpreta que lo que establece el ET es el derecho a un permiso retribuido, pero no impone a la empresa la obligación de ofrecer/impartir la formación. Es decir, la contribución

de la empresa a la formación profesional de sus trabajadores puede plasmarse bien ofreciéndoles formación a sus expensas, bien abonándoles el salario correspondiente a la ausencia por el disfrute del permiso. En consecuencia, los trabajadores tienen derecho a obtener un permiso retribuido para la formación, pero no a recibir formación con cargo a la empresa.

Por tanto, en el supuesto enjuiciado, en cuanto que la empresa pertenece al sector de la seguridad sí está obligada a prestar una formación específica, pero no es posible reconocer a los trabajadores otros derechos distintos de los que reconoce el ET art.23.

Esto supone que, sin merma alguna de esa formación específica en materia de seguridad privada y a falta de un plan de formación profesional adicional instaurado por la empresa, los trabajadores afectados pueden disfrutar de permisos de 20 horas anuales siempre que cumplan las condiciones requeridas. Además, el convenio colectivo aplicable dispone el derecho por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el ET.

Por consiguiente, se estima el recurso planteado y se casa y anula íntegramente la sentencia dictada por el TSJ.

18. El TCo reconoce el derecho de un trabajador a criticar a su empresa

STCo 146/2019, BOE 6-1-20

Resumen

El TCo interpreta que el despido de un enfermero de un centro de día, que se quejó ante el Ayuntamiento de deficiencias producidas en su empresa, vulnera su derecho a la libertad de expresión. Exigir que las críticas no trasciendan más allá de la empresa, vacía de contenido este derecho haciendo que ceda ante el deber de lealtad a la empresa, lo que no se ajusta al sistema constitucional de relaciones laborales.

Desarrollo

El trabajador, enfermero de profesión, fue despedido disciplinariamente por transgresión de la buena fe contractual tras haber presentado una serie de quejas ante el ayuntamiento sobre el funcionamiento del centro municipal de atención a personas mayores dependientes, en el que prestaba servicios, y cuya gestión estaba adjudicada a la empresa que le tenía contratado y ello, después de haberlas planteado ante la empresa.

Presentada demanda de despido, el juzgado de lo social lo declara nulo al apreciar que la sanción impuesta fue una represalia frente al ejercicio legítimo de su derecho a la libertad de expresión por las reivindicaciones laborales realizadas ante ayuntamiento.

Presentado recurso de suplicación, el TSJ País Vasco lo estima al considerar que el trabajador había dirigido sus quejas ante un organismo que no era su empleador. El trabajador considera que esta sentencia ha vulnerado su derecho a la libertad de expresión (Const. art.20.1) y plantea recurso de amparo ante el TCo.

Por tanto, la cuestión que se plantea es la protección del derecho a la libertad de

expresión frente al ejercicio del poder disciplinario empresarial en el seno de una relación laboral. En definitiva se trata de determinar si el trabajador fue sancionado por el legítimo ejercicio de tal derecho fundamental.

Para resolver la cuestión el TCo recuerda que, según su doctrina, el objeto del derecho a la libertad de expresión son los pensamientos, ideas y opiniones, incluyendo las apreciaciones y los juicios de valor, que a diferencia de los hechos no precisan una demostración de exactitud, lo que supone que al que ejercita la libertad de expresión no le sea exigible la prueba de la verdad.

En el supuesto enjuiciado, ninguna de las manifestaciones realizadas ante el ayuntamiento y alegadas en la carta de despido transgredieron los límites genéricos del derecho a la libertad de expresión, que vienen impuestos por el debido respeto a otros derechos fundamentales también dignos de protección (Const.20.4). En sus manifestaciones el trabajador se refirió únicamente a cuestiones relativas al desarrollo de su relación laboral (especialmente a los problemas que tenía para el desempeño de sus funciones de enfermero) ; pero no hay constancia de que utilizasen expresiones ultrajantes u ofensivas que pudieran resultar impertinentes e innecesarias o que pudieran haber puesto en tela de juicio la ética o el prestigio profesional de la empresa. Por ello, el TCo concluye que no se han excedido de los límites genéricos impuestos al ejercicio legítimo del derecho de libre expresión

Respecto de los límites establecidos por la existencia de una relación laboral, que obligan a respetar el principio de buena fe que rige entre las partes en el contrato de trabajo y al que han de ajustar su comportamiento, el TCo establece que, aunque las quejas no se plantearon ante la empresa sino ante el ayuntamiento con el que no guardaba vínculo contractual de clase alguna, sí se ha producido una vulneración del derecho a la libertad de expresión por los siguientes motivos:

- a) Condicionar el ejercicio de este derecho únicamente a que las críticas del trabajador respecto a su empresa tengan a esta como único y posible receptor supondría vaciar de contenido este derecho que otorga la posibilidad de expresar sus pensamientos, ideas y opiniones libremente, siempre que se haga de forma respetuosa con los límites constitucionalmente impuestos a su ejercicio.
- b) La conducta sancionada no habría resultado reprochable por ser contraria a la «buena fe contractual» o al «deber de lealtad» hacia la empresa ya que el trabajador solo formuló sus quejas ante el Ayuntamiento una vez que sus reivindicaciones fueran desatendidas por la empresa.
- c) El contrato de la empresa empleadora con el ayuntamiento tenía como objeto la prestación de unos servicios de tipo social, lo que implica que deban tenerse en cuenta estas circunstancias en las que se ha producido la crítica del trabajador.

En consecuencia, el TCo concluye que la conducta del trabajador se desarrolló en todo momento dentro de los márgenes que delimitan el legítimo ejercicio de su derecho fundamental a la libertad de expresión reconocido tanto en lo que se refiere a los límites genéricos, como a los específicos derivados del vínculo contractual, resultando irrelevante el que las reivindicaciones laborales formuladas pudieran tener mayor o menor fundamento.

Por todo ello, se estima el recurso y se declara que se ha vulnerado su derecho fundamental a la libertad de expresión, rechazando la interpretación efectuada por el TSJ exigiendo que la crítica realizada no trascendiera más allá de la empresa, haciendo que cediera un deber de lealtad entendido en términos absolutos de sujeción

indiferenciada del trabajador al interés empresarial que no se ajusta a nuestro sistema constitucional de relaciones laborales.

19. Más novedades para 2020

RDL 28/2018 disp. trans. 2ª

Resumen

El 1-1-2020 entran en vigor nuevos tipos de cotización para trabajadores por cuenta propia y se elevan los requisitos para que los trabajadores con 65 años o más puedan quedar exentos de cotización a la Seguridad Social. Además, en marzo entrará en vigor la obligación de las empresas de más de 150 trabajadores de disponer de un plan de igualdad y en octubre las disposiciones relativas a la administración electrónica.

Desarrollo

La llegada del año 2020 trae consigo la entrada en vigor de diversas disposiciones transitorias en diferentes materias. Además, de las que afectan a la jubilación y a la duración del permiso por nacimiento y cuidado de menor, destacan las siguientes:

A. Cambios en los tipos de cotización de los trabajadores por cuenta propia (RDL 28/2018 disp. trans. 2ª).

El 1-1-2020 se eleva el tipo de cotización por contingencias profesionales y por cese de actividad de los trabajadores autónomos incluidos en el RETA y en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar. Los tipos aplicables son los siguientes:

- por contingencias profesionales: 1,1% (en 2019: 0,9%).

- por cese de actividad: 0,8% (en 2019: 0,7%).

Los tipos de cotización por contingencias comunes y por formación profesional no sufren cambios con respecto a 2019.

B. Exención de cotización a la SS de trabajadores próximos a la edad de jubilación (LGSS art.152 y 311 -redacc RDL 28/2018- y disp. trans. 7ª).

En 2020 se elevan los requisitos para que los trabajadores con contrato indefinido, o socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, queden exentos de cotizar por contingencias comunes -salvo por IT derivada de las mismas-, desempleo, FOGASA y formación profesional. A partir del 1-1-2020 se exige estar incluido en uno de los siguientes supuestos:

- tener 65 años de edad y reunir al menos 37 años de cotización (3 meses más de cotización que en 2019):

- tener 65 años y 10 meses de edad y reunir 36 años de cotización (en 2019 se exigían 65 años y 8 meses de edad y 35 años y 6 meses de cotización).

Los trabajadores autónomos encuadrados en alguno de estos supuestos quedan exentos de la obligación de cotizar a la Seguridad Social salvo por IT y contingencias profesionales.

C. Plan de igualdad (LO 3/2007 disp. trans. 12ª)

El 7-3-2020 finaliza el plazo para que las empresas de más de 150 trabajadores aprueben el plan de igualdad que deben implantar. El incumplimiento de esta obligación supone una infracción grave sancionada con multa de 626 a 6.250 €.

D. Administración electrónica (L 39/2015 disp. final 7ª)

El 2-10-2020 entran en vigor las disposiciones relativas al registro electrónico de apoderamientos, registro electrónico, registro de empleados públicos habilitados, punto de acceso general electrónico de la Administración y archivo único electrónico. La entrada en vigor de estas disposiciones supone la entrada en funcionamiento la administración electrónica que permitirá las relaciones de las empresas y ciudadanos con la Administración Pública.

20. ¿Cómo queda la pensión de jubilación en 2020?

LGSS disp. trans 7ª, 8ª y 10ª.

Resumen

En 2020 cambian de nuevo los requisitos de acceso a la jubilación, en aplicación de las normas transitorias introducidas en la LGSS por la Ley 27/2011. Los cambios afectan a la edad de jubilación, que se retrasa, y al importe de la pensión ya que para el cálculo de la base reguladora se toma en consideración un año más de cotización y se modifica el porcentaje aplicable a la misma.

Desarrollo

La Ley 27/2011 introdujo importantes modificaciones en la regulación de la pensión de jubilación afectando a cuestiones tales como la edad ordinaria de jubilación; el cálculo de la base reguladora de la pensión y el porcentaje aplicable a la misma; la jubilación anticipada y la jubilación parcial. La reforma, que entró en vigor el 1-1-2013, estableció normas transitorias hasta su plena aplicación en 2027.

Durante 2020 se aplican las siguientes normas:

A) Edad de jubilación. La edad ordinaria de jubilación se fija en 65 años y 10 meses siempre que se acrediten al menos 15 años de cotización. No obstante, se permite acceder a la jubilación a los 65 años a quienes acrediten al menos 37 años de cotización (LGSS disp. trans.7ª). Este cambio retrasa también la edad de acceso a la jubilación anticipada al estar ésta referenciada a la edad ordinaria de jubilación -se exige una edad inferior en 4 años a la ordinaria de jubilación cuando se trate de la jubilación anticipada forzosa, e inferior en 2 años cuando se quiera acceder a la jubilación parcial voluntaria-.

Para acceder a la jubilación parcial anticipada en 2020, se exige haber cumplido 61 años y 10 meses si se acreditan al menos 35 años de cotización, o 62 años y 8 meses de edad si se acreditan 33 años de cotización (LGSS art.215 y disp. trans 10ª). También hay cambios en la cotización del trabajador jubilado parcialmente. En 2023 el trabajador jubilado parcialmente deberá cotizar por la misma base que hubiera correspondido a jornada completa; hasta entonces se establece un período transitorio conforme al cual, durante 2020 empresa y trabajador deben cotizar por el 85% de esta base de cotización (LGSS disp. trans. 10ª).

B) Base reguladora de la pensión de jubilación. Durante el año 2020 se calcula dividiendo por 322 las bases de cotización durante los 276 meses inmediatamente anteriores al mes previo del hecho causante. De este modo, se toman en consideración los últimos 23 años cotizados, uno año más que en 2019 (LGSS disp. trans. 8ª).

C) Porcentaje aplicable a la base reguladora. Desde el 1-1-2020 y hasta el 31-12-2022, para alcanzar el 100% de la base reguladora se va a exigir un total de 36 años de cotización (6 meses más que en 2019). Durante este período, la cuantía de la pensión de jubilación se va a determinar aplicando a la base reguladora los siguientes porcentajes:

- por los primeros 15 años cotizados: 50%;
- por cada mes adicional entre los meses 1 y 106: 0,21%;
- por los 146 meses siguientes: 0,19%.

Por otro lado, se prorroga hasta el 1-1-2021 la posibilidad de acceder a la jubilación con los requisitos y condiciones previos a la reforma de 2011 (Ley 27/2011) para las personas cuya relación laboral se hubiera extinguido antes del 1-4-2013 y no hubieran vuelto a quedar incluidos en algún régimen de la Seguridad Social, o se hubiera extinguido o suspendido antes de dicha fecha mediante convenios colectivos o en expedientes de regulación de empleo (LGSS disp.trans.5ª.5 redacc RDL 18/2019 disp. final 1ª).

21. El permiso de paternidad se amplía a 12 semanas

ET art.48.4 y 5 y disp. trans. 13ª.

Resumen

El 1-1-2020 se amplía a 12 semanas la duración de la suspensión del contrato del progenitor distinto a la madre biológica en caso de nacimiento de hijo. En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor va a disponer de 6 semanas obligatorias además de otras 12 semanas para compartir entre ambos.

Desarrollo

El RDL 6/2019 modificó las anteriores prestaciones de maternidad y paternidad que pasaron a denominarse prestaciones por nacimiento y cuidado de menor con la finalidad de equiparar los derechos de las personas trabajadoras, hombres y mujeres, y de fomentar la corresponsabilidad en las tareas domésticas y en el cuidado y atención de descendientes (CC art.68).

La principal modificación supone la equiparación en la duración de la suspensión del contrato de ambos progenitores que será de plena aplicación a partir del 1-1-2021, fecha en que alcanzará las 16 semanas para cada progenitor.

Durante 2020, y en caso de nacimiento, el progenitor distinto a la madre biológica va a poder disfrutar de un período de suspensión del contrato de 12 semanas de duración, de las cuales las 4 primeras deben disfrutarse de forma ininterrumpida, inmediatamente tras el parto. La madre biológica puede cederle hasta un máximo de 2 semanas de su permiso no obligatorio.

En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor va a disponer de un periodo de suspensión de 6 semanas que deben disfrutarse obligatoriamente y a tiempo completo después de la resolución judicial o administrativa que resuelva la adopción, guarda o acogimiento. Además disponen, de un total de 16 semanas ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa. Estas semanas, de disfrute voluntario, se pueden distribuir entre los dos progenitores, con un máximo de 10 semanas para cada progenitor.

