

¿Quién puede solicitar el teletrabajo o un cambio horario? ¿Cómo se aplica el nuevo permiso de maternidad/paternidad?

24 de marzo de 2019

¿Cómo tendrán que adaptarse empresas y trabajadores al nuevo mercado laboral? Sagardoy Abogados ha elaborado una guía para Expansión sobre los efectos de la nueva legislación. Aquí, alguna de las consecuencias más relevantes.

Se reconoce el derecho de los trabajadores a adaptar la duración y distribución de la jornada, la ordenación del tiempo de trabajo e, incluso, la modalidad en la que se trabaja (para pasar a teletrabajo) con el objeto de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. ¿Quiénes pueden solicitarlo y qué requisitos exige?

Se modifica la posibilidad de adaptación de la jornada por razón de conciliación. Las "personas trabajadoras" tienen derecho a solicitar, para poder conciliar, la adaptación de la duración y distribución de la jornada, como hasta ahora, pero, además, ahora podrán solicitar por esta razón la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia. Se impone un criterio de razonabilidad y proporcionalidad de la adaptación en relación a las necesidades del trabajador y la empresa.

En caso de que tales adaptaciones se soliciten para el cuidado de hijos, el derecho persiste hasta que el hijo tenga 12 años. La forma de organizar el disfrute de este derecho se desarrollará en la negociación colectiva. En caso de que no haya previsión al respecto en la negociación colectiva, el trabajador y el empresario negociarán y acordarán, en su caso, el ejercicio de este derecho durante un periodo de 30 días. Si el empresario deniega el ejercicio de este derecho, cosa que tendrá que hacer por escrito, deberá justificar las razones objetivas que fundamentan su decisión. La concreción horaria de las adaptaciones y reducciones de jornada le corresponde al trabajador, aunque los convenios colectivos podrán establecer criterios para que haya una ponderación entre los derechos de conciliación y la organización de la empresa. Las discrepancias se resolverán judicialmente a través de un procedimiento específico.

¿En qué consiste el nuevo permiso para el cuidado del lactante?

El antiguo permiso de lactancia deja de ser para tal fin y se convierte en un permiso para el cuidado del lactante durante un periodo de 9 meses desde el nacimiento, durante el cual se tendrá derecho a una hora de ausencia que podrán dividir en dos fracciones o sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. También podrá acumularse en jornadas completas en los términos que prevea la negociación colectiva o el acuerdo con la empresa. Este permiso podrán disfrutarlo ambos progenitores, aunque la empresa podrá limitar el disfrute simultáneo del permiso por ambos progenitores por razones de funcionamiento de la misma. En el caso de que ambos progenitores disfruten este derecho, podrá hacerse hasta que el menor cumpla 12 meses, pero a partir del noveno mes el ejercicio del derecho supone una reducción proporcional de salario.

Se equiparan los antiguos permisos de maternidad y paternidad por un nuevo periodo de suspensión por nacimiento. ¿Quiénes pueden disfrutar el derecho y por cuánto tiempo? ¿Cómo se aplica el periodo transitorio?

Se equiparan los permisos de maternidad y paternidad en 16 semanas de duración, de las cuales las 6 siguientes al parto son obligatorias para ambos progenitores. Los permisos son intransferibles al otro progenitor y, una vez transcurridas las 6 semanas siguientes al parto, pueden disfrutarse a tiempo parcial o a tiempo completo, así como por periodos semanales de forma acumulada o interrumpida a voluntad del trabajador, pudiendo alcanzar hasta que el hijo tenga 12 meses.

La madre podrá anticipar el ejercicio del permiso hasta cuatro semanas antes del parto y, en caso de que ambos progenitores disfruten simultáneamente el permiso, el empresario puede limitarlo por razones objetivas formuladas por escrito.

El calendario progresivo para la implantación de la equiparación entre los permisos de maternidad/paternidad es el siguiente:

-En 2019 el permiso por paternidad será de 8 semanas, de las que las 2 primeras deben ser inmediatamente seguidas al parto y la madre biológica puede ceder al otro progenitor un periodo de 4 semanas.

-A partir del 1 de enero de 2020, el permiso de paternidad será de 12 semanas, de las que las 4 primeras deberán disfrutarse inmediatamente después del parto y la madre biológica podrá ceder al otro progenitor hasta 2 semanas de su periodo de descanso.

-A partir del 1 de enero de 2021 cada progenitor tendrá un permiso de 16 semanas, de las cuales las 6 semanas seguidas al parto son obligatorias para ambos.

La aplicación del permiso de paternidad de 8 semanas entra en vigor el 1 de abril de 2019. Si ambos progenitores solicitan la excedencia para cuidado de hijo con la misma duración y régimen, ¿qué tiempo dura la reserva del puesto de trabajo?

La nueva norma amplía el derecho de reserva del puesto de trabajo en estos casos, situándolo en 18 meses frente a la reserva de un año prevista en el momento de la entrada en vigor.