

editorial

En aquest butlletí, a més de les habituals ressenyes legals, us oferim un interessant comentari jurisprudencial realitzat per Carolina Gala, sobre **el permís per lactància i la possibilitat que el seu gaudi el realitzi el pare.**

legislació

LLEY 39/2010, DE 22 DE DICIEMBRE, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2011 ([accés al text](#))

Ens remetem a tot allò que ja vàrem comentar en el [Butlletí núm. 82](#) de novembre del 2010, atès que **el text aprovat coincideix, gairebé en la seva integritat, amb el del projecte de llei.** Això no obstant, **la regulació de la "taxa de reposició" ha estat esmenada. Amb caràcter general,** i tal i com us anunciàvem, el nombre total de places de nou ingrés del personal del sector públic serà com a màxim igual al **10%** de la taxa de reposició d'efectius, però **aquest percentatge serà del 30% en les corporacions locals de menys de 20.000 habitants.**

A més, les disposicions finals 21^a, 22^a i 23^a han comportat la modificació de la LGSS, de l'ET i de l'EBEP, respectivament, en regular un **nou permís i una nova prestació econòmica per tenir cura d'un menor afectat per càncer o qualsevol altra malaltia greu.**

1) En relació amb l'**ET** ([accés al text](#)), respecte del qual ha comportat la modificació de l'art. 37.5, s'estableix que:

- Tindran dret a gaudir del permís el progenitor, l'adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent de **menors de 18 anys.**
- Consistirà en una **reducció de la jornada de, com a mínim, la meitat de la seva durada.**
- Comportarà una **reducció proporcional del salari.**
- El menor ha d'estar afectat per **un càncer o qualsevol altra malaltia greu** que, en qualsevol cas, haurà de requerir **ingrés hospitalari de llarga durada i una atenció directa, continuada i permanent.**

2) En relació amb l'**EBEP** ([accés al text](#)), respecte del qual ha comportat la introducció d'una nova lletra e) en l'art. 49, **la regulació s'estableix en termes similars, si bé la reducció de jornada no comportarà cap minva de les retribucions íntegres.**

3) Pel que fa a la prestació econòmica, s'ha incorporat un nou "Capítol IV sexies" en la **LGSS** ([accés al text](#)), conforme al qual:

- Es reconeixerà la prestació econòmica als progenitors, adoptants o acollidors, **sempre i quan tots dos treballin.**
- Serà requisit **indispensable que la jornada s'hagi reduït, com a mínim, en un 50% de la seva durada.**
- Els beneficiaris **hauran d'acomplir els mateixos requisits que s'estableixen per a tenir dret a la prestació de maternitat contributiva.**
- La prestació econòmica consistirà en un **subsidí equivalent al 100% de la base reguladora fixada per a la prestació d'IT derivada de contingències professionals, en proporció a la reducció** que experimenti la jornada de treball.
- La **gestió i el pagament** de la prestació **correspondrà a la mútua** d'accidents de treball i malalties professionals.

4) **S'ha modificat l'art. 180 LGSS.** D'acord amb el nou redactat, **les cotitzacions realitzades durant els períodes de reducció de jornada per tenir cura d'un menor afectat de càncer o qualsevol altra malaltia greu, es computaran incrementades fins al 100%** de la quantia que hagués correspost si no s'hagués produït la reducció, a efectes de les prestacions per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural i IT.

REAL DECRETO 1795/2010, DE 30 DE DICIEMBRE, POR EL QUE SE FIJA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2011 ([accés al text](#))

Amb efectes d'1 de gener de 2011, el SMI resta fixat en **21,38 € diaris; 641,40 € mensuals i 8.979,60 € anuals.** Aquestes noves quantitats representen un increment de l'1,3% respecte de les vigents durant l'any 2010.

DECRET 171/2010, DE 16 DE NOVEMBRE, DEL REGISTRE DE DELEGATS I DELEGADES DE PREVENCIÓ [\(accés al text\)](#)

Aquesta norma deroga el Decret 399/2004, que regulava el registre dels comitès de seguretat i salut laboral, i estableix la creació d'un nou registre de delegats de prevenció que permeti millorar l'efectivitat de la funció que ha de complir l'esmentat registre. Als efectes de la inscripció, s'entén per delegat de prevenció la persona representant dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball, sempre que hagi estat escollit d'acord amb allò que preveu l'art. 35 de la *Ley 35/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales*. **La inscripció, que haurà d'efectuar-se en el termini màxim d'un mes des de la data de l'elecció, correspon a la representació legal dels treballadors o a un representant d'alguna de les organitzacions sindicals a les quals pertanyin els delegats.**

ORDRE TRE/531/2010, DE 4 DE NOVEMBRE, DE MODIFICACIÓ DE L'ORDRE TRE/87/2009, DE 27 DE FEBRER [\(accés al text\)](#), PER LA QUAL S'APROVA L'APLICACIÓ CONCILIACIONS PER A L'AUTOMATITZACIÓ DE LA TRAMITACIÓ DELS EXPEDIENTS DE CONCILIACIÓ ADMINISTRATIVA PRÈVIA A LA VIA JUDICIAL LABORAL [\(accés al text\)](#)

Mitjançant aquesta modificació **s'estableix l'ús obligatori del canal telemàtic**, respecte de la presentació de la papereta de conciliació per a les persones jurídiques i per a les persones físiques que actuïn en nom i interès d'altres persones en l'exercici de la seva activitat professional.

sentències

EL DRET DEL PARE A GAUDIR DEL PERMÍS PER LACTÀNCIA: PROPI O DERIVAT?

Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 30 de setembre de 2010, assumpte C-104/09 [\(accés al text\)](#)

Comentada per Carolina Gala

En aquesta nova sentència en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar, el TJUE es planteja una qüestió important que ha donat lloc a un cert debat en el nostre país: **té dret el pare -treballador per compte aliè- al permís d'alletament quan la mare és una treballadora per compte propi i, en conseqüència, no pot tenir dret a aquest permís previst a l'art. 37.4 ET?** Té el pare un dret derivat, o un dret propi?

Aquesta qüestió es resol en sentit favorable a la reclamació del pare-treballador per compte aliè, en considerar el Tribunal que l'esmentat precepte estableix una diferència de tracte per raó de sexe entre les mares que tenen la condició de treballadores per compte aliè i els pares que tenen la mateixa condició. Els arguments que fonamenten aquesta conclusió són els següents:

1) La feminització del permís que recull l'art. 37.4 ET (que es refereix expressament a la treballadora com a beneficiària) no es pot basar en el fet que aquesta mesura pretengui assegurar la protecció del fet biològic de l'alletament natural, donat que l'evolució de la normativa nacional i de la seva interpretació jurisprudencial ha anat separant, poc a poc, ambdues qüestions, reconeixent també el permís en cas d'alletament mitjançant biberó. Actualment **es tracta de concedir un temps de cura a favor del fill i d'una mesura conciliadora de la vida familiar i laboral que es gaudeix després del permís de maternitat.**

2) El fet que el permís es pugui gaudir indistintament pel pare treballador per compte aliè o per la mare treballadora per compte aliè implica que **tant el pare com la mare poden assumir l'alimentació i el temps de cura del fill**. Sembla, doncs, que aquest permís es concedeix als treballadors i treballadores per la seva condició de progenitors. Per tant, no es pot considerar que permet assegurar la protecció de la condició biològica de la mare després de l'embaràs o la protecció de les particulars relacions entre la mare i el seu fill.

3) El fet que només la mare que té la condició de treballadora per compte aliè pugui ser la titular del dret, mentre **que el pare** que té la mateixa condició **únicament el pugui gaudir com un dret derivat** sense tenir la condició de titular, **pot contribuir a perpetuar el repartiment tradicional de funcions entre l'home i la dona**, en mantenir els homes en una funció subsidiària de les dones respecte a l'exercici de la seva funció parental. És a dir, **l'art. 37.4 ET contribueix a mantenir la divisió entre rols femenins i masculins en la cura dels fills.**

Per tant, el pare treballador per compte aliè pot accedir, com a titular d'un dret propi i no derivat, al permís d'alletament tant quan la mare és treballadora per compte aliè com treballadora per compte propi. Lògicament, només es reconeixeria el dret a un dels progenitors o bé un gaudi successiu sense ampliar-se la durada màxima prevista legalment. No se soluciona, encara que potser es podria aplicar la mateixa solució, el cas en que la mare no treballa o es troba en situació d'atur o d'excedència, per exemple.