

CAMBIOS EN LA LEY DE MATERNIDAD CON LA NUEVA REFORMA LABORAL

La reforma laboral elimina la bonificación por reincorporación tras la maternidad

Cada vez se habla más de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y cada vez se hace más necesaria su regulación legal. La nueva reforma laboral introduce algunas novedades respecto a la anterior legislación, que es necesario analizar detenidamente debido a la importancia de los derechos a los que afecta. En concreto analizaremos dos: el permiso de lactancia y la reducción de jornada.

Permiso de lactancia

Ante la alarma social provocada hace unos días al saltar la noticia de que la Reforma Laboral impedía la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas, y la afirmación de que sólo se iba a poder disfrutar reduciendo la jornada diaria, se hace necesario un examen riguroso del texto de la norma, ya que es un tema que afecta directamente a la organización de las familias y es de gran importancia para la crianza de nuestros hijos.

- **Acumulación de las horas de lactancia**

El nuevo Art. 37.4 Estatuto de los Trabajadores (E.T.) dice así:

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. **Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen”**

El anterior Art. 37.4 E.T. decía:

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.”

Como conclusión diremos que **sí se puede acumular el permiso en jornadas completas**, el trabajador debe ponerse de acuerdo con el empresario, cosa que ya venía sucediendo hasta ahora, dejando la puerta abierta a la negociación colectiva para que establezca criterios sobre la aplicación en la práctica de este derecho.

La diferencia con la legislación anterior es que no se podrá repartir el permiso de lactancia entre los dos progenitores, es decir, se contempla como un derecho individual, que sólo se puede disfrutar por un miembro de la pareja (preferimos decir miembros de la pareja, en lugar de progenitores, ya que el derecho se da también en los casos de acogimiento o adopción, donde el término “progenitor” no sería el jurídicamente correcto).

- **Concreción horaria**

En cuanto a la concreción horaria y determinación del periodo de disfrute del permiso, el nuevo Art. 37.6 E.T. dice:

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. **Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.** El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, **precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.”**

El anterior art. 37.6 decía:

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.”

A pesar de que con anterioridad a la reforma, debían ponerse de acuerdo trabajador y empresario en este punto, la diferencia, como apuntábamos, es que el texto recoge expresamente la posibilidad de que los convenios colectivos establezcan criterios para concretar en la práctica la manera de aplicar el permiso de lactancia en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador por un lado, y las necesidades productivas y organizativas de las empresas, por otro.

En este punto habría que ponderar dos derechos, que en ocasiones pueden resultar enfrentados, y que en última instancia deberá decidir un Juez cuál prevalece por encima del otro según el caso concreto.

- **Coincidencia con vacaciones**

En cuanto a las vacaciones, la nueva legislación respeta las situaciones de baja de maternidad, permiso de paternidad, incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural porque, si coincidieran con las vacaciones del trabajador/a éstas se podrán disfrutar cuando finalicen dichas situaciones, aunque haya finalizado el año natural.

El nuevo Art. 38.3 ET establece:

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 (“baja maternidad”) **y 48.bis (permiso paternidad)** de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.”

En anterior art. 38.3 decía:

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 (baja maternidad) de esta Ley, se tendrá

derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.”

La novedad es que la nueva legislación **incluye expresamente el permiso por paternidad** de 13 días del art. 48 bis como situación a respetar si coincide con las vacaciones, obligando a disfrutar éstas con posterioridad a la finalización del mismo.

- **No computan como faltas de asistencia para despido**

Nuevo Art. 52 d) ET:

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior (despido objetivo), las ausencias debidas a ... maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, ... ”

En esta materia no se introducen cambios en la nueva redacción.

Reducción de jornada

El derecho a la reducción de jornada por guarda legal es un tema que también preocupa a los trabajadores y que tiene gran repercusión social debido a que afecta directamente a menores y a discapacitados y a sus familias.

- **Posibilidad de acumulación**

Comparemos ambas redacciones:

El primer párrafo del apartado 5 del artículo 37 del nuevo E.T. queda redactado del siguiente modo:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo **diaria**, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.”

La anterior legislación, en su art. 37.5 establecía:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo (no específica “diaria”), con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.”

La introducción del término “diaria” al hablar de la reducción de jornada, cosa que no sucedía en la anterior legislación, nos lleva a pensar que se elimina la posibilidad de disfrutar este derecho en jornadas completas, obligando a reducir la jornada de cada día, impidiendo la acumulación en días completos.

Pero la nueva norma no prohíbe la acumulación. Es cierto que no recoge tal posibilidad expresamente pero, a nuestro entender, deja abierta la puerta para que se acuerde por convenio colectivo o por pacto entre trabajador y empresario, siempre que sea para mejorarlo.

- **Concreción horaria**

El apartado 6 del artículo 37 del NUEVO E.T queda redactado del siguiente modo:

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. **Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.** El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.»

La anterior redacción del art. 37.6 ET:

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.”

Este apartado coincide con el ya analizado sobre el permiso de lactancia, en el que comentábamos que, a pesar de que con anterioridad a la reforma, debían ponerse de acuerdo trabajador y empresario en este punto, la diferencia, como apuntábamos, es que el texto recoge expresamente la posibilidad de que los convenios colectivos establezcan criterios para concretar en la práctica la manera de aplicar el permiso de lactancia en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador por un lado, y las necesidades productivas y organizativas de las empresas, por otro.

En este punto habría que ponderar dos derechos, que en ocasiones pueden resultar enfrentados, y que en última instancia deberá decidir un Juez cuál prevalece por encima del otro según el caso concreto.

Otras novedades en relación con la reducción de jornada es que se trata a este derecho de un modo especial a nivel procesal, es decir se le da ciertos privilegios respecto a otros cuando se acude a los Tribunales de Justicia con motivo de su vulneración. En este sentido, cuando se hace valer este derecho ante los tribunales: el mes de agosto es hábil, no es necesario formular reclamación previa ni papeleta de conciliación como requisito previo a la demanda.

Para más información de cómo afecta la nueva Ley de la Jurisdicción laboral a los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, os dejamos [este post](#).

Queda mucho por analizar y valorar sobre la reforma laboral. Lo que está claro es que los casos concretos que vayan llegando a los Tribunales son los que darán pie a que éstos interpreten las novedades y nos despejen las dudas que hoy todos nos planteamos.