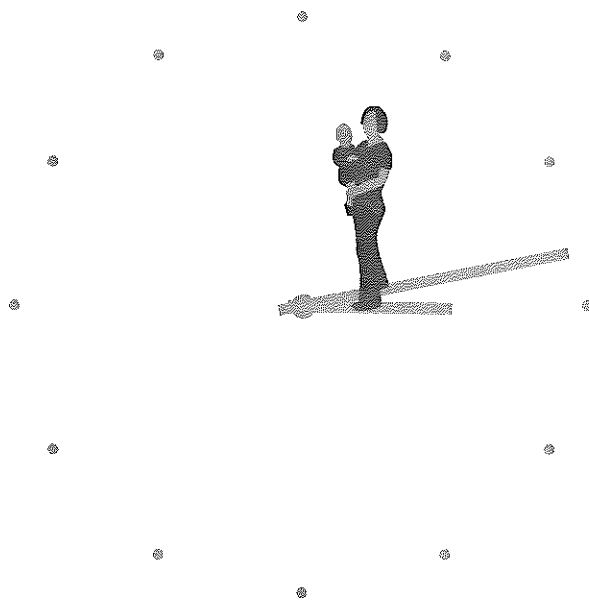


PROPOSICIÓN DE LEY



Presentación de la Proposición de Ley de
TIEMPO DE TRABAJO CORRESPONSABLE



PODEMOS.



equo



GRUPO PARLAMENTARIO CONFEDERAL
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEMIEN MAREA

A LA MESA DEL CONGRESO

El **Grupo Parlamentario Confederal Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea**, a iniciativa de la Diputada Yolanda Díaz Pérez y a través de su portavoz, Ione Belarra Urteaga, presenta, al amparo de lo dispuesto en el artículo 124 y siguientes del vigente Reglamento de la Congreso de los Diputados, la presente **PROPOSICIÓN DE LEY DE TIEMPO DE TRABAJO CORRESPONSABLE**.

C. D. 12 110930 05/11/2019 10:32

ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La necesidad de elaborar una Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable, a fin de garantizar un reparto equitativo de tiempos de trabajo y de cuidado así como un efectivo derecho a la adaptación del trabajo a la persona, a la desconexión del trabajo y, en definitiva, para facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, así como la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres resulta actualmente incuestionable:

Primero, porque nunca hasta ahora se había acometido en nuestro país la cuestión del tiempo de trabajo desde una perspectiva respetuosa con el cuidado y la corresponsabilidad, sino como un instrumento para el incremento de la flexibilidad empresarial. Esta perspectiva repercute en el agravamiento de la brecha de género y en el aumento de la vulnerabilidad de la mujer en el mundo laboral. Una nueva perspectiva en la regulación del tiempo de trabajo de carácter bilateral resulta obligada, pues, para asegurar la igualdad por razón de género y, por ello, para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 14 CE. Es asimismo consecuencia necesaria del mandato de transversalidad de género establecido en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en la obligación que tienen los Poderes Públicos, conforme a lo establecido en el artículo 9.2 CE, de remover los obstáculos para la consecución de la igualdad real y efectiva de todos los ciudadanos/as.

Segundo, porque la cuestión del tiempo de trabajo es una materia de prevención de riesgos laborales (Directiva 2003/88, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo) y como tal debe ser tratada con carácter prioritario. Los riesgos relacionados con la organización del tiempo de trabajo afectan especialmente a las mujeres trabajadoras, de un lado porque las deficiencias en materia de conciliación y corresponsabilidad incrementan el estrés laboral y los riesgos psicosociales y, de otro lado porque las políticas preventivas en nuestro país relacionadas con el tiempo de trabajo adolecen de serios defectos en el ámbito de la maternidad y la lactancia, incumpliendo por tanto las obligaciones establecidas en la Directiva 92/85, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, como ha puesto de relieve en relación a España el TJUE en su sentencia de 19 de octubre de 2017 (asunto Otero Ramos).

Tercero, porque desde el mismo TJUE y también con relación a España se ha advertido de la necesidad de que la normativa laboral corrija los defectos que tienden a perpetuar roles de cuidado (sentencia del TJUE de 30 de septiembre de 2010, asunto Roca Alvarez), lo que obliga a una intensa revisión de los presupuestos en los que se asienta la norma a efectos de establecer mecanismos que no generen este efecto y que, en lo posible, promuevan el reparto y la corresponsabilidad. Este es el objetivo declarado de la Directiva 2010/18, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental. La lucha contra la perpetuación de roles y la correspondiente corrección normativa resulta obligada en todos los ámbitos, tal y como ha establecido el TJUE en

numerosas ocasiones (por todas, en sus sentencias, de 29 de noviembre de 2001 – asunto Griesmar-; de 16 de julio de 2015 – asunto Maïstrellis-; o de 24 de mayo de 2016 – asunto Leone-) por lo que debe ser acometida con urgencia.

Cuarto, porque es también imprescindible que se lleve a cabo una reforma integral de la regulación del trabajo a tiempo parcial en España, que elimine tanto en el ámbito laboral como de seguridad social, todos los defectos que han convertido este mecanismo de contratación en una modalidad degradada desde el punto de vista de sus condiciones de trabajo (particularmente en relación con el tiempo de trabajo) y de la cobertura de seguridad social. Esta tarea es imprescindible para que la normativa española se acomode a la Directiva 97/81, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, y a la Directiva 79/7, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social, así como para dar cumplimiento a varias sentencias del TJUE que, con relación a España, han advertido de que la norma de seguridad social que establece un trato desventajoso para los trabajadores/as a tiempo parcial constituye una discriminación por razón de sexo (sentencias de 22 de noviembre de 2012 – asunto Elbal Moreno-; o de 9 de Noviembre de 2017 – asunto Espadas Recio-). La supuesta corrección por medio del coeficiente de parcialidad no parece que haya dado correcta corrección al problema.

Quinto, porque debe atenderse al mandato de efectividad de la tutela antidiscriminatoria por razón de género que establecen los artículo 17 y siguientes de la Directiva 2006/54, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición). Dicho mandato implica que los Estados miembros no cumplen sus obligaciones en esta materia si se limitan a establecer prohibiciones meramente formales, puesto que deben asegurar también el control de las actuaciones discriminatorias, el derecho a la acción judicial de las personas discriminadas, la reparación adecuada a las víctimas y la aplicación de sanciones disuasorias a los infractores. De ahí que sea necesario acompañar la configuración de derechos sustantivos en materia de conciliación y corresponsabilidad de las correspondientes garantías instrumentales, fundamentalmente en la norma procesal y sancionadora.

Sexto, porque la preocupante disminución de la tasa de natalidad y el crecimiento vegetativo negativo en nuestro país obligan a actuaciones urgentes. Efectivamente, según cifras del INE, en 2017 la tasa de natalidad en España descendió a 8,8 por 1000 habitantes, una de las más bajas de las registradas históricamente. Particularmente graves son las cifras de crecimiento vegetativo, que se situaban en 2017 en negativo en más de 30 000 personas, también de las peores desde que existen registros en España. La cuestión de la baja natalidad tiene notables repercusiones a todos los niveles, incluido el ámbito de la seguridad social y particularmente en relación a las pensiones. No se han mostrado efectivas para erradicar la tendencia, que lleva ya bastantes años de recorrido, las tímidas reformas en materia de permisos parentales (desde la ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) o los beneficios establecidos para la maternidad (por ejemplo, cotizaciones ficticias para acceso a pensiones). Ello es así porque estas leves correcciones no han podido compensar las grandes dificultades de compatibilización con el trabajo de las que adolece nuestro

ordenamiento laboral. Muchas mujeres españolas tienen un alto nivel de cualificación y consiguientemente altas expectativas profesionales que difícilmente pueden llevarse a cabo en un contexto de cuidado que no está asumido por la sociedad en general sino que permanece exclusivamente en el marco familiar. Si a ello se suman las especiales dificultades a las que tienen que enfrentarse las mujeres en contextos empresariales estereotipados y a menudo discriminatorios, y la gran precariedad de las relaciones laborales, las bajas tasas de natalidad no debieran ser una sorpresa. Urge, por ello, una reforma de la normativa laboral que sitúe en el centro de la vida, también empresarial, el cuidado y la igualdad. Y ello debe hacerse por medio de la modificación de las condiciones generales de trabajo, particularmente en materia de tiempo de trabajo, inscribiendo con normalidad y sin carácter patológico la vida familiar en la vida empresarial y social de las personas.

II

La presente ley pretende ser un texto consecuente con las políticas de conciliación y corresponsabilidad de nueva generación. Las políticas de conciliación de primera generación fueron configuradas de modo que acabaron por convertir la conciliación en un problema, fundamentalmente, de la mujer trabajadora. Al permitirle compatibilizar sus responsabilidades familiares con su actividad laboral, la mujer asumió la realización de dobles jornadas, laboral y familiar, y mantuvo su rol tradicional como cuidadora en exclusiva del hogar. La conciliación no se concebía como un problema de responsabilidad social, pública o empresarial, ni siquiera un problema de las familias. Los hombres, en consecuencia, continuaron desarrollando en exclusiva trabajo productivo, como principales sustentadores económicos de la familia, centrando sus esfuerzos en su promoción profesional. Esas primeras políticas de conciliación redundaron en perjuicio de las carreras profesionales de las mujeres, en su falta de promoción profesional y en frecuentes discriminaciones laborales por razón de género, en especial a través de la discriminación salarial. También comportaron un descenso significativo de la natalidad. Asimismo, la política europea de empleo, utilizó esta dimensión del tópico de la conciliación. Bastaba con facilitar la realización de la doble jornada para que mejoraran las estadísticas acerca del empleo femenino.

La segunda fase de políticas pone ya, en cambio, el énfasis en la corresponsabilidad y en la distribución igualitaria de los roles de la vida, no solo en el ámbito laboral, para el desempeño de una actividad profesional, sino también en los ámbitos personal y familiar - ocio, descanso, formación, deporte, familia-, para los que la persona trabajadora necesita disponer de tiempo. Estas políticas pretenden impulsar familias en las que los dos miembros de la pareja repartan equitativamente los tiempos de trabajo y de cuidados, de modo que puedan atender un trabajo remunerado con parecida dedicación y distribuyan también de manera equilibrada las tareas del hogar y de cuidado o atención de familiares.

III

La Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable es una norma que establece las correcciones y propuestas necesarias para que la vida familiar y personal, así como los cuidados, adquieran centralidad en la organización del trabajo por cuenta ajena. La configuración de una ley exclusivamente sobre tiempo de trabajo (o sobre presencia en el trabajo) como la

presente refuerza la importancia fundamental que esta vertiente tiene para la promoción de la corresponsabilidad, y permite superar una configuración de los derechos de cuidado centrada fundamentalmente en la compatibilización mediante la ausencia. Para avanzar con firmeza hacia la irrenunciable igualdad laboral real y efectiva de hombres y mujeres en el empleo de calidad es precisa una adecuada reorganización del tiempo de trabajo, capaz de garantizar a las personas trabajadoras, especialmente a las que tienen necesidades relacionadas con el ejercicio del cuidado, control y efectiva disponibilidad de su tiempo. Es un presupuesto fundamental para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres porque solo mediante una actuación normativa de esta naturaleza podrán corregirse o neutralizarse las disfunciones que acaban derivando en la discriminación retributiva y en la promoción profesional que sufren las mujeres. La presente Ley surge para garantizar que todas las personas puedan ejercitar plenamente su derecho al trabajo, independientemente de sus circunstancias familiares y que no sufran discriminación alguna en el trabajo por razón del cuidado dispensado a terceros dependientes.

Los hábitos de distribución y organización del tiempo propio, aunque han experimentado una evolución significativa, siguen evidenciando una tendencia a una distribución de los tiempos lineal en los hombres, alternando trabajo y tiempo libre, y en estrella en las mujeres, superponiendo tiempos de trabajo productivo, doméstico y ocio. En el caso de las mujeres, su desproporcionada dedicación al cuidado de la familia ha sostenido un sistema de protección informal en España que termina descargando en ellas las responsabilidades de cuidado que debería compartir toda la sociedad. Las dificultades de conciliación y corresponsabilidad en España se manifiestan en el empleo de las mujeres, con una tasa de actividad aproximadamente doce puntos por debajo de la masculina, una brecha salarial de entre el 14,9% y el 35% según indicadores (últimos datos de EUROSTAT, el primero conforme al concepto de “gender pay gap” y el segundo conforme al concepto de “gender overall earnings gap”). Al mismo tiempo, la representación de mujeres en cargos directivos no llega al 25% en las empresas del IBEX -al 17% en las empresas del mercado continuo, sin contar las del Ibex 35-, y ello pese a que son mujeres más de la mitad de las personas tituladas universitarias españolas. La repercusión del cuidado en la situación profesional de las mujeres trabajadoras se encuentra sobradamente constatada puesto que las mayores diferencias retributivas entre hombres y mujeres se producen en los años en los que normalmente se desarrolla la crianza. De hecho, tales efectos perversos se causan no solo si dicha crianza se produce efectivamente, sino incluso ante la mera posibilidad de que pudiera producirse.

La normalización y socialización del cuidado obliga a una reconfiguración de sus presupuestos. La cuestión del cuidado no puede centrarse en la separación anticipada, matemática y perfectamente previsible de los tiempos (tiempo de trabajo y tiempo de ausencia del trabajo): los niños/as no necesitan solo cubrir necesidades fisiológicas, sino también desarrollarse con ayuda de sus progenitores de manera psicológica, emocional y socialmente adecuada. Esas tareas y responsabilidades requieren tiempo y deben ser facilitadas y apoyadas por los poderes públicos y las empresas. Las mayores dificultades de conciliación se producen por enfermedades leves de los niños/as, el cuidado de los/las menores de tres años y el desfase entre horarios laborales y escolares, incluidas las vacaciones. Necesidades similares se producen para atender a personas dependientes. La cuestión del cuidado tiene, pues, una dimensión social que es necesario tener en cuenta y

de la que la presente Ley es plenamente consciente. Buena muestra de su dimensión son los profundos cambios que se producen en materia de seguridad social, imprescindibles para que opere la solidaridad social en materia de cuidado y para que se refleje en la corrección de la brecha de pensiones. Pero la Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable reclama también un compromiso general de los Poderes Públicos a todos los niveles.

Efectivamente, cuestiones, entre otras, vinculadas a la realidad demográfica, a los patrones de cuidado en las familias, a la feminización de la pobreza, a la necesaria configuración de los cuidados como derecho y no como carga de la que haya que liberar a quienes se incorporan al trabajo productivo, al impulso del sector laboral de los cuidados, o a la financiación del modelo, permiten percibir la pluralidad de actores implicados y la necesaria corresponsabilidad social y de los poderes públicos en la organización de los servicios. Es preciso instaurar políticas públicas que favorezcan la conciliación y corresponsabilidad, e incluso que incorporen esta perspectiva de forma similar al impacto de género. Para su efectividad será preciso acompañar las posibilidades que ofrece esta Ley de la implementación por el gobierno de políticas públicas sobre racionalización de horarios, impulsando jornadas compactas o continuas y flexibles, con horarios de salida tope razonables y con menos pausas y más breves. Esta racionalización, a juicio de muchos de los expertos, no solo deja más tiempo libre para la familia, la formación o el ocio, sino que también mejora la productividad, reduce el absentismo, el estrés e incluso el fracaso escolar.

IV

La presente Ley no pretende ser una Ley sobre permisos de trabajo porque su objetivo no es la ausencia del trabajo sino la presencia en él. La Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable trata de poner el acento en la gestión del tiempo de trabajo y en las medidas de conciliación que garantizan la presencia, a tiempo completo o parcial, de las personas trabajadoras en el trabajo. Debe pues complementarse con otras medidas imprescindibles para promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres como la reformulación de los permisos, que debieran ser de igual duración, flexibles y plenamente retribuidos. Estas medidas son necesarias para hacer efectiva la corresponsabilidad a través de la individualización y la no transferibilidad de uno a otro progenitor de los derechos de conciliación, favoreciendo de esta manera la participación masculina. La relevancia que tiene por sí misma la cuestión del tiempo de trabajo corresponsable y la existencia de otras proposiciones sobre permisos individuales e intransferibles aconsejaban la existencia de una Ley específica como ésta que sirviera como presupuesto y complemento de aquellas. Quede claro, en todo caso, que no solo la presente Ley y la que eventualmente pudiera aprobarse en materia de permisos individuales e intransferibles acotan la cuestión del cuidado y el género, puesto que la cuestión del cuidado requiere un tratamiento transversal y global que, con los presupuestos y finalidades que comparten iniciativas legislativas como la presente ley y las que pudieran existir sobre permisos individuales e intransferibles, se despliegue en todo tipo de normas y disposiciones.

En efecto, no se deben perder de vista tres objetivos fundamentales: asegurar el derecho de la infancia a recibir los cuidados por parte de cada uno de sus progenitores en igualdad;

garantizar el derecho de ambos progenitores a compatibilizar sus derechos de conciliación con un empleo de calidad, sin considerables repercusiones en sus ingresos; y avanzar hacia la configuración de permisos iguales e intransferibles. Cuando los permisos son transferibles, la experiencia demuestra que son las mujeres quienes los disfrutan prácticamente en su totalidad. Debe ser prioritario que los permisos y licencias, sean a tiempo completo o a tiempo parcial, no estigmaticen a la mujer trabajadora como cuidadora de hijos e introduzcan discriminaciones por razón de género contra ellas al perpetuar roles de cuidado. La asunción por los hombres de derechos de conciliación y corresponsabilidad tras el nacimiento de sus hijos contribuye a crear una especial vinculación emocional entre ellos y facilita su asunción de cargas y responsabilidades y la corresponsabilidad en sí misma. Contrasta el alto porcentaje de trabajadores que disfrutan en España de la suspensión de paternidad, intransferible y sufragada con una prestación próxima al salario, con el ínfimo porcentaje de trabajadores que disfrutan de suspensiones o permisos transferibles por la madre, o que, aunque sean de titularidad individual, solo puede ejercitar uno de los progenitores, o de excedencias o permisos no remunerados.

En tanto la reforma integral de los permisos iguales, intransferibles y retribuidos se produce urge en este momento la corrección puntual de los permisos existentes a efectos de introducir la vertiente corresponsabilizadora que es la única compatible con el espíritu que informa la Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable. Por ello la presente ley acomete el tratamiento normativo del permiso para favorecer la lactancia y el cuidado del menor de 12 meses, reducción de jornada y excedencia, implementa un nuevo permiso no retribuido de corta duración para atender asuntos familiares urgentes, y corrige ciertas disfunciones de la regulación vigente, como el parentesco de afinidad como sistema de generación de derechos de conciliación. Con relación al llamado permiso para favorecer la lactancia y el cuidado del menor de doce meses (que en realidad es un permiso parental ordinario), la Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable opera una reforma de gran relevancia, que aumenta su duración y reconoce el derecho a acceder a él para ambos progenitores en forma de dos permisos, uno para cada progenitor. También se reforma el derecho a la reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares y la excedencia por cuidado de hijos/as o familiares: resulta evidente que, aunque hasta ahora se han reconocido como derechos individuales de los progenitores, han sido utilizados mayoritariamente por las mujeres, con lo que lamentablemente se ha profundizado en el modelo tradicional de familia con un hombre aportador de rentas y una mujer sostenedora de las responsabilidades de cuidado. La presente Ley introduce nuevos instrumentos para invertir estos efectos.

V

La Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable es una Ley que promueve la corresponsabilidad empresarial. La Ley pretende reforzar la implicación de la empresa en estos nuevos presupuestos, poniendo los cimientos para una nueva organización del trabajo respetuosa con la opción individual/familiar de las personas. Hasta ahora la normativa laboral ha tratado la cuestión del tiempo de trabajo como una condición de trabajo más, sin advertir sus repercusiones de género. De hecho, la regulación del tiempo

de trabajo en las últimas reformas laborales ha sido objeto de flexibilización en beneficio empresarial, como otra más de las materias susceptibles de mayor flexibilidad interna, sin que simultáneamente se haya establecido ninguna compensación o corrección para las personas más vulnerables ante la pérdida de control de su tiempo laboral. También resulta prioritario que la cuestión no quede limitada al ámbito puramente declarativo de principios generales: es importante asegurar la efectividad de esta nueva perspectiva y, por ello, resulta necesario garantizar la efectividad de estos presupuestos mediante una corrección normativa transversal, extensa e intensa como la que realiza la presente Ley.

El derecho de las personas trabajadoras a los cuidados solo puede garantizarse si se articula un modelo de trabajo que permita compatibilizar trabajo y cuidados y organizar el tiempo de trabajo con la suficiente flexibilidad. Ello implica el reconocimiento de que, además de una jornada laboral, existen otras tareas, fundamentalmente de cuidado, pero que pueden responder también a causas formativas, relacionadas con la promoción o perspectivas profesionales del trabajador, razones familiares o de discapacidad o de mera conciliación personal, cuya atención precisa inevitablemente de tiempo y disponibilidad para evitar la perpetuación de los roles tradicionales de hombres y mujeres. A tales efectos, la presente ley configura el derecho a la desconexión e introduce el derecho a reducción de jornada por causas más extensas que las familiares. Reconocer este derecho abre nuevas perspectivas y genera un modelo de relaciones laborales más atento a las circunstancias vitales cualitativamente distintas que afectan a las personas. Es también el único modelo compatible con una prevención efectiva frente al riesgo psicosocial que guarda estrecha relación con la gestión y organización del tiempo de trabajo.

VI

Una parte muy relevante de la ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable está dedicada a reformular el trabajo a tiempo parcial. El contrato a tiempo parcial es actualmente un contrato devaluado, que se asocia generalmente a trabajos de duración determinada, a sectores poco cualificados y remunerados, sin apenas oportunidades de promoción. Se ha generado un modelo de trabajo a tiempo parcial de ínfima calidad, solo obediente a los objetivos de maquillar las estadísticas del desempleo y de garantizar a las empresas una permanente disponibilidad de mano de obra. Conforme a los datos, la participación de las mujeres en el colectivo de trabajadores/as a tiempo parcial es mayoritario, no porque escojan voluntariamente esta forma de contratación (61.1% del trabajo a tiempo parcial en España es involuntario según datos de EUROSTAT de 2018), sino porque se ven abocadas a ella como una manifestación más de discriminación laboral. De este modo, la degradación del trabajo a tiempo parcial es una forma de discriminación indirecta por razón de sexo. En contra de estas tendencias, la presente Ley pretende vigorizar esa modalidad contractual y dotarla de un régimen jurídico racional y de adecuada protección social, mediante un replanteamiento global de sus presupuestos. Pretende dignificarlo y generar estándares de calidad. El contrato a tiempo parcial debe convertirse en un instrumento útil para abrir nuevas vías de acceso a un trabajo productivo, de calidad y libremente elegido por el trabajador. Debe ser un mecanismo capaz de atender las necesidades de las personas jóvenes de conciliar trabajo con formación, con actividades de

crianza y de cuidado, con situaciones de pluriempleo o pluriactividad...Tiene que ser también un contrato adaptado a las vicisitudes por las que atraviesan las personas trabajadoras a lo largo de sus vidas activas.

VII

La Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable no pierde de vista la potencialidad de la negociación colectiva y los planes de igualdad como instrumentos básicos para la conciliación y la corresponsabilidad, a través en buena medida de la flexibilidad horaria, frente al actual modelo de jornadas prolongadas, partidas –con el consiguiente efecto en la hora de salida- y lineales. La flexibilización de las horas de entrada y salida del puesto de trabajo, la posibilidad de acumulación y compensación o la disposición de una bolsa o banco de horas pueden ser medidas adecuadas que se promueven en la presente Ley, como también las medidas que fomentan la corresponsabilidad impulsando el disfrute de permisos de conciliación por parte de los hombres. Debe darse un importante impulso a la inclusión de cláusulas normativas con este tipo de medidas en los convenios colectivos y ahondarse en el sistema de control de su cumplimiento por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La igualdad, la conciliación y la corresponsabilidad, relegadas a un segundo plano por la crisis económica, deben situarse de nuevo en el centro de la agenda política y de la negociación colectiva. La presente Ley trata de introducir medidas que incentiven, con un coste económico asumible, la conciliación personal, familiar y laboral y avancen hacia un reparto más equitativo entre hombres y mujeres de los tiempos de trabajo y de cuidados y hacia un modelo de familia corresponsable, exento de prejuicios y estereotipos de género, en el que hombres y mujeres sean titulares de los mismos derechos y responsables de similares deberes, tanto en el ámbito laboral como en las responsabilidades familiares.

VIII

Las últimas reformas laborales han establecido los llamados derechos de conciliación como derechos de configuración exclusivamente formal, sin establecer mecanismos que garanticen su desarrollo efectivo. Fue buena muestra de ello el artículo 34.8 ET que surgió de la reforma laboral operada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y que hacía referencia a una promoción general de la conciliación sin beneficiarios ni obligados concretos. La garantía de efectividad obligaba a un planteamiento transversal de la cuestión que abarcara tanto reformas de carácter sustantivo, como instrumental y social. Las reformas sustantivas de mayor calado se encuentran fundamentalmente en el Estatuto de los Trabajadores, que en esta Ley es objeto de reformas intensas. Estas reformas no solo afectan a los preceptos más directamente relacionados con el tiempo de trabajo (por ejemplo, artículos 12 o 34 ET), sino que también tienen un alcance transversal extenso que afecta a todo tipo de temas cuando pueden entrar en conexión con el tiempo de trabajo (artículo 35, 37, 39, 40, 41, 52,

53...ET). Estas modificaciones normativas se han realizado también de modo paralelo en el Estatuto Básico del Empleado Público. Otras alteraciones de carácter sustantivo han afectado también a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, particularmente en relación con los derechos de adaptación y cambio de puesto de trabajo (incluyendo adaptación horaria) por riesgo durante el embarazo o la lactancia. En el ámbito de las alteraciones normativas instrumentales adquieren una notable trascendencia las modificaciones que la presente Ley opera en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, así como en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. De gran interés son, asimismo, las modificaciones normativas sociales que esta Ley presenta, y que se articulan a partir de una intensa modificación de la Ley General de la Seguridad Social: de nuevo aquí se opera una reforma extensiva que tiene ciertos contenidos específicos de gran intensidad (por ejemplo, artículo 60 LGSS) pero que, en general, se despliega en todo el texto normativo regulador de la seguridad social a efectos de establecer un nuevo marco de derechos sociales de las personas que cuidan y una mayor implicación social. Al mismo tiempo se opera la necesaria corrección del ordenamiento español de seguridad social para acomodarlo a recientes pronunciamientos del TJUE.

IX

El artículo 1 de la Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET) del siguiente modo:

El nuevo **artículo 4 c. ET** establece la prohibición del trato desfavorable a las personas por razón del ejercicio de sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad atribuyendo, además, a estos comportamientos la catalogación de discriminación por razón de sexo. Esta redacción traslada al Estatuto de los Trabajadores lo establecido en el artículo 3 de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que literalmente señala que “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”. La vinculación del trato desfavorable a los trabajadores/as por razón del cuidado que dispensan a dependientes a la discriminación por razón de sexo es consecuente con la dimensión constitucional que el Tribunal Constitucional ha atribuido a los llamados derechos de conciliación (por ejemplo, en la STC 3/2007, de 15 de enero; o en la STC 26/2011, de 14 de Marzo) y también con las repercusiones de género que tienen las normas laborales sobre tiempo de trabajo según el TJUE (por todas, STJUE de 30 de septiembre de 2010, asunto Roca Alvarez). La localización de esta prohibición de trato desfavorable en el artículo 4 del ET, después de la prohibición de trato discriminatorio general en el ámbito laboral, refuerza la intensidad de la que se quiere dotar a los derechos de conciliación y corresponsabilidad. Por lo demás, la opción por el término extenso “conciliación y corresponsabilidad”, que introduce la presente Ley en el artículo 4.c ET y también en muchos otros preceptos del Estatuto de los Trabajadores y de las otras normas afectadas, obedece a razones de establecimiento de presupuestos y objetivos.

El **artículo 12 ET** se centra en el trabajo a tiempo parcial, operando una reforma de gran calado en sus presupuestos y finalidades. La reforma resultaba imprescindible porque, tal y como tiene establecido desde antiguo el TJUE (entre las primeras, por todas, STJUE de 31 de Marzo de 1981, Asunto Jenkins), cualquier trato desfavorable dispensado a los trabajadores/as a tiempo parcial implica discriminación por razón de sexo, dado que la mayoría de los trabajadores/as en esta modalidad son mujeres. El nuevo artículo 12 refuerza la igualdad de trato entre trabajadores/as a tiempo completo y parcial al garantizar más efectivamente los derechos de estos trabajadores/as vinculados al tiempo de trabajo: las varias reformas sobre trabajo a tiempo parcial operadas en nuestro ordenamiento en los últimos años han ido aumentando las prerrogativas del empresariado en materia de tiempo de trabajo (horas complementarias, distribución irregular...). El riesgo ínsito a esta gran movilidad horaria del trabajo a tiempo parcial ha sido la mayor probabilidad de trabajo no declarado e incluso de trabajo a plena disponibilidad, de cero horas o a llamada. La Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable tiene como principal objetivo eliminar estos efectos.

El punto de partida de la nueva regulación es el concepto de trabajo a tiempo parcial. El nuevo **artículo 12.1** elimina el término “contrato” de trabajo a tiempo parcial e introduce el de “trabajador” a tiempo parcial (a la espera de que se opere la urgente corrección terminológica de género de todo el Estatuto de los Trabajadores). Este cambio es de interés por varias razones: la primera es que de este modo la normativa española se acomoda al concepto subjetivo de la Directiva 97/81, que no solo comprende en su ámbito a los sujetos que inicialmente contrataron bajo esta modalidad, sino también a los que se encuentran temporalmente en esta situación (y que en el ordenamiento español hasta ahora entraban en el ámbito de la “reducción de jornada”); la segunda es que con esta formulación subjetiva, estadísticamente se tiene información veraz acerca del número de trabajadores/as que hacen uso del tiempo parcial en nuestro país y que no es tan bajo como se ha pensado hasta ahora, si tenemos en cuenta las personas que acceden a la reducción de jornada por cuidado de hijos/as o dependientes. En todo caso, en la formulación de la presente ley se mantiene el estándar actual de derechos de las personas en situación de reducción de jornada por cuidado familiar (por ejemplo, asegurando y reforzando que tienen derecho a escoger el momento de disfrute). En algunos casos, a efectos de promocionar la corresponsabilidad, estos estándares incluso se aumentan (por ejemplo, con el permiso para favorecer la lactancia y el cuidado del/la menor de doce meses simultáneo para madre y padre por el mismo sujeto causante).

Los cambios en el régimen jurídico del nuevo trabajador/a a tiempo parcial del artículo 12 ET son los siguientes (**artículo 12.2 y 12.3**): (i) En el contrato de trabajo deben constar específicamente la/s hora/s de entrada y salida al trabajo del trabajador/a a tiempo parcial. De este modo se pretende reforzar el control de esta figura y evitar el trabajo sumergido, que repercute no solo en una mayor vulnerabilidad laboral del trabajador/a a tiempo parcial sino también en su mayor vulnerabilidad en seguridad social; (ii) no rige para los trabajadores/as a tiempo parcial la posibilidad de distribución irregular de la jornada. De este modo se pretende reforzar el control en la gestión de su tiempo por parte del trabajador/a a efectos de favorecer la compatibilidad con otras actividades (en caso de tiempo parcial voluntariamente buscado) y también la mayor capacidad de encontrar otro empleo (en caso de tiempo parcial no voluntariamente buscado); (iii) se eliminan las horas complementarias y se introduce la posibilidad de horas extraordinarias –conforme a la

nueva regulación del artículo 35 ET, que establece su compensación con dinero en todo caso de trabajador/a a tiempo parcial- . Las horas complementarias, vigentes hasta ahora, han sido un mecanismo de disponibilidad horaria en beneficio del empresariado que constituye una diferencia en las condiciones de trabajo de los trabajadores/as a tiempo completo y parcial difícil de justificar. Consolidaba la idea de que el trabajo que se desarrollaba a tiempo parcial existía como instrumento de flexibilidad para la empresa, pero no para el trabajador. El hecho de que, además de las horas complementarias previamente pactadas, podían existir horas complementarias “ad hoc” (similares a las horas extraordinarias) incrementaba la disponibilidad e incertidumbre horaria del trabajador/a a tiempo parcial. A efectos de eliminar esta injustificada diferencia entre trabajadores/as a tiempo completo y a tiempo parcial, esta Ley equipara para ambos el régimen del tiempo de trabajo adicional al previamente pactado, con una nueva regulación de las horas extra; (iv) También se unifica la obligación general de registro de la jornada establecido en el artículo 34 ET (reformulado en la presente Ley); (v) Se refuerza el principio de igualdad de trato entre trabajadores/as a tiempo completo y parcial por medio de una reconfiguración del principio de proporcionalidad: en principio, los trabajadores/as a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores/as a tiempo completo. La reducción proporcional solo operará cuando así se establezca expresamente (en la norma, en el convenio, o en la condición que configure el derecho en cuestión), siempre y cuando ello sea consecuente con la naturaleza del derecho y siempre y cuando no se genere a su vez discriminación directa o indirecta; (vi) Se refuerza la prohibición de conversión unilateral de contrato de trabajador/a a tiempo completo a contrato de trabajador/a a tiempo parcial o viceversa. Para ello se prohíbe expresamente que se incrementen unilateralmente, ni siquiera por la vía del artículo 41 ET, las horas de trabajo inicialmente pactadas; (vii) se establece la preferencia para ocupar vacantes a tiempo completo o parcial de los trabajadores/as con una antigüedad en la empresa de al menos un año, pudiendo el convenio regular este sistema.

Una de las principales novedades del nuevo artículo 12 es que aglutina todos los supuestos de trabajadores/as a tiempo parcial que existen en el ordenamiento español, incluyendo las reducciones de jornada, y estableciendo a partir de esta asimilación inicial las diferencias y beneficios específicos que procede en atención a la naturaleza de cada situación. El nuevo artículo 12 incorpora, pues, los “permisos” a tiempo parcial hasta ahora situados en el artículo 37 ET para el cuidado de hijos o dependientes. Ello obliga a las necesarias correcciones de concordancia a lo largo de todo el texto del Estatuto de los Trabajadores (por ejemplo, en el **artículo 55 ET**). A efectos de clarificar que se trata de derechos plenos para el trabajador/a, el nuevo **artículo 12. 9 ET** establece que, determinado el momento del disfrute por parte del trabajador/a, no cabrá más causa de oposición por parte de la empresa que la imposibilidad material. Estos derechos plenos del trabajador/a disponen asimismo de una protección especial en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Estos derechos relacionados con el cuidado de hijos/as o dependientes, que tienen este carácter pleno, y que, con cambios relevantes, pasan del artículo 37 al artículo 12 ET son los siguientes: (a) En el artículo **12.4 ET** queda regulado el llamado permiso para favorecer la lactancia y el cuidado del menor de doce meses (reducción de jornada de duración temporal retribuido por el empresario). Se opta por mantener parte de su denominación clásica aunque propiamente su finalidad no es la de facilitar la lactancia natural, sino meramente la de establecer un tiempo de reducción como permiso parental

(STJUE de 30 de diciembre de 2010, asunto Roca Alvarez). El objetivo de la presente Ley no es la de acometer un nuevo tratamiento de los permisos parentales sino meramente la de establecer nuevas pautas para la organización del tiempo de trabajo, pero en todo caso era conveniente reforzar la finalidad real del tiempo de permiso. La presente Ley configura tiempo de permiso retribuido como derecho totalmente individual y duplicable, de modo que tanto el padre como la madre de menores de doce meses pueden acceder a este permiso retribuido, incluso por el mismo sujeto causante. De este modo se introduce una medida para el reparto de responsabilidad entre mujeres y hombres. En el caso de que padre y madre estuvieran en la misma empresa se establece la posibilidad de limitación de este derecho por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. El nuevo permiso extiende su duración hasta los doce meses de edad del hijo/a y se configura el derecho de acumulación de horas en jornadas completas como derecho de los trabajadores/as, sin que al respecto sea necesario previsión convencional o acuerdo con la empresa. De este modo se incrementa la funcionalidad de esta figura. El incremento del permiso hasta los doce meses repercute también en la duración de la suspensión por riesgo durante la lactancia, por lo que se modifican también los **artículos 45.e ET y 48.8 ET**. (b) La misma duplicación del permiso para madre y padre se establece en el caso de permiso por hospitalización del neonato (**artículo 12.5 ET**). En este caso se establece que el permiso procederá en caso de hospitalización en los tres meses de edad del hijo, sin que la hospitalización deba ser con inmediata posterioridad al parto. Y ello porque los ingresos de los recién nacidos tras ser dados de alta son tan frecuentes y tan difíciles de solventar desde el punto de vista de la corresponsabilidad como los ingresos con inmediata posterioridad al parto. Es también previsible que el sujeto beneficiario será el padre, puesto que la madre se encontrará en permiso de maternidad, por lo que es susceptible de promover la corresponsabilidad; (c) La reducción de jornada por cuidado de hijo/a menor de 12 años queda fijada con carácter diario, semanal, mensual o anual (**artículo 12.6 ET**). Se corrige de este modo la reducción que se operó por medio de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de reforma del mercado laboral que, al referir la posibilidad de esta reducción de jornada al parámetro estrictamente diario, disminuyó las muchas posibilidades que esta figura tenía para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad. La reducción de jornada solo es una figura efectiva en tal sentido si otorga flexibilidad al trabajador/a a efectos de que se acomode a sus necesidades que son imposibles de prever y limitar en ley o convenio. De ahí que se extienda su parámetro de referencia más allá del día, a la semana (para posibilitar la acumulación en fin de semana), al mes o incluso al año (lo que puede servir como mecanismo de acomodación a las vacaciones escolares). Particularmente interesante es la posibilidad que establece el artículo 12.6 ET para que el sujeto que acceda a esta reducción de jornada pueda solicitar además, o en su lugar, un cambio de turno, acceso a jornada continuada, acceso a jornada flexible y/o a cualquier otro sistema de organización del tiempo de trabajo aplicable en la empresa. Hasta ahora la única posibilidad de la que disponía el trabajador/a era la reducción cuantitativa del tiempo de trabajo, lo que siempre implicaba una disminución de los ingresos (dado que la reducción no es retribuida). Sin embargo, la propia reducción de jornada puede no ser necesaria si opera un ajuste horario; o incluso la reducción de jornada puede ser de menor entidad si se reconoce al mismo tiempo que un ajuste en la organización del horario o los turnos. En definitiva, lo que la presente Ley hace en este nuevo artículo 12.6 ET es elevar el rango del derecho a la conciliación/corresponsabilidad del sujeto responsable del cuidado de un menor de 12 años, siendo derecho pleno del trabajador/a el de ajustar su horario o turno conforme a los

sistemas existentes en la empresa. Es una posibilidad que rige en otros supuestos del ET, como por ejemplo cuando se reconoce el derecho a la elección de turno en el caso de los trabajadores/as que cursan con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional (artículo 23.1.a ET). No hay razón para no extender este supuesto (o cualquier otra fórmula de organización del tiempo de trabajo aplicable en la empresa) para favorecer la conciliación y corresponsabilidad.

Una figura de notable interés que la presente Ley crea, y que se incorpora como artículo **12.7 ET**, es el tiempo parcial consistente en el derecho a reducción de jornada a instancia del trabajador por causa justificada relacionada con su formación, su promoción o perspectivas profesionales, razones profesionales o derivado de discapacidad. Cumplidos los requisitos que el propio precepto establece (causa justificada, un año de antigüedad y al menos dos años desde el fin de otra de la misma naturaleza) la Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable establece el derecho del trabajador/a a que se reduzca su jornada de trabajo en los términos que el propio trabajador/a establezca. Es un derecho del trabajador/a, pero no es un derecho pleno como los son los contenidos en los artículos 12, apartados 4 a 6 de la presente Ley. Y ello porque la empresa podrá oponerse por causa justificada sustentada en incompatibilidad con la organización empresarial. Caben, por tanto, más causas de oposición empresarial que en el caso de los apartados 4 a 6 ET. Esta nueva figura de trabajador/a a tiempo parcial por reducción de jornada a instancia del trabajador/a es también una figura vinculada al tiempo de trabajo corresponsable, primero, porque puede ser aplicado a supuestos de cuidado no incluidos en otros apartados, configurando una figura de cierre aglutinante de situaciones justificada pero difícil de prever y de encajar; segundo, la ampliación de los supuestos que dan derecho a reducción de jornada por causas diferentes del cuidado puede actuar como una figura dirigida a reducir los prejuicios ante el trabajo de personas con responsabilidades de cuidado, puesto que la reducción cabrá no solo por razones familiares, sino también por otras causas.

El nuevo artículo **12.8 ET** establece un rotundo derecho del trabajador/a a tiempo parcial a que su condición no le cause perjuicio alguno. Asimismo, en el mismo precepto, se establece que en caso de reducción de jornada (cualquiera que sea su origen, y no solo por cuidado de hijos), el trabajador/a a tiempo parcial tendrá derecho a que las indemnizaciones y prestaciones que pudieran corresponderle se calculen conforme a las retribuciones anteriores a la reducción. Era necesario establecer esta garantía con carácter general puesto que el incremento de posibilidades de reducción de jornada en beneficio del trabajador/a (que, por cierto, pueden también tener origen convencional), obligaban a extender los mecanismos de garantía.

Se añade una última frase al **artículo 14.2 ET** a efectos de garantizar que se aplica la calificación de nulidad a la rescisión durante el periodo de prueba en el caso de rescisión realizada en la persona de una trabajadora embarazada, en permiso de maternidad o en el resto de situaciones relacionadas con el cuidado de los hijos/as previstas en los artículo 53.4 y 55.5 T. Ello implica que la calificación de nulidad procede desde el momento de inicio del embarazo, independientemente del conocimiento que tuviera o alegara no tener la empresa. De este modo, en primer lugar, se garantiza una prevención de riesgos adecuada, a través de una correcta regulación del momento extintivo, tal y como requiere el TJUE, por ejemplo en su sentencia de 22 de febrero de 2018 (asunto Porrás Guisado). Se

establecen las bases para que se altere la doctrina jurisprudencial que había llegado a una conclusión contraria (STC 173/2013, de 10 de octubre de 2013). Esta garantía se extiende a todas las personas que se encuentran en las situaciones de conciliación y corresponsabilidad previstas en los artículos 53.4 y 55.5 ET, lo que asegura una mayor protección a través de la calificación de la nulidad automática ante extinciones sin causa y refuerza el mantenimiento en el empleo de las personas con responsabilidades de cuidado.

El nuevo **artículo 19.6 ET** en redacción dada por la Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable prohíbe el despido de las trabajadoras embarazadas, en situación de lactancia o en permiso de maternidad salvo causa excepcional no inherente a su estado. Este precepto resulta obligado tras la sentencia dictada por el TJUE en el asunto Porras Guisado. En el apartado 3 del fallo expresamente se establece lo siguiente: “El artículo 10, punto 1, de la Directiva 92/85 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que no prohíbe, en principio, con carácter preventivo el despido de una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y que establece únicamente, en concepto de reparación, la nulidad de ese despido cuando sea ilegal”. Esta es exactamente la situación del ordenamiento laboral español que establece un sistema reactivo frente al despido de la trabajadora embarazada, en maternidad o lactancia (despido nulo), pero que no establece expresamente, con carácter preventivo, la prohibición del mismo. El nuevo artículo 19 ET pretende corregir este defecto.

La ley de tiempo de trabajo corresponsable introduce interesantes modificaciones en el artículo 34 ET. No podía ser de otro modo, dado que este precepto requería de correcciones a efectos de limitar algunas prerrogativas empresariales que podían afectar a los derechos de conciliación y corresponsabilidad (por ejemplo, la distribución irregular); y también era susceptible de desplegar mayores y mejores efectos para favorecer una conciliación y corresponsabilidad efectiva. Todo ello es acometido por la presente Ley del siguiente modo: (1) El artículo **34.1 ET** intensifica las obligaciones de registro de la jornada de trabajo, que se debe referir a todos los contratos de trabajo sea cual sea su modalidad. Dicho registro debe especificar horas de entrada y de salida debiendo totalizarse mensualmente y estar a disposición de la Inspección de Trabajo en el centro de trabajo. Se trata de una garantía de carácter imprescindible para asegurar el cumplimiento de la normativa sobre jornada, cuya aplicación y control es obligatorio, no solo por aplicación de la normativa española sino también de la normativa de la Unión Europea sobre tiempo de trabajo (Directiva 2003/88 de 4 de noviembre). De hecho, la posible contravención del ordenamiento español en este aspecto (conforme a la interpretación dada por el Tribunal Supremo, entre otras, en su sentencia de 23 de marzo de 2017) respecto de lo establecido en esta Directiva ha sido objeto de una cuestión prejudicial planteada ante el TJUE por medio de Auto de la Audiencia Nacional de 18 de enero de 2018. Resulta imprescindible, pues, que la norma española establezca expresamente estas obligaciones de registro de jornada, no solo para acomodarse a la normativa de la UE sino también para asegurar que se cumplen efectivamente las normas de limitación de jornada, cuyo incumplimiento por parte del empresario tiene efectos más graves en las personas con responsabilidades de cuidado. (2) El artículo **34.2 ET** establece una nueva regulación para la distribución irregular de la jornada. Al respecto, se elimina la posibilidad de que, en defecto de convenio, se establezca una distribución irregular de la jornada por voluntad unilateral del empresario, y se establece que dicha distribución irregular se puede

establecer solo por convenio colectivo o acuerdo entre empresa y representantes. Esta corrección de la normativa española sobre distribución irregular resultaba necesaria porque no se acomodaba a lo establecido en los artículo 17 y siguientes de la Directiva 2003/88. En estos preceptos se condiciona la posibilidad de excepciones a lo establecido en la Directiva (como sería la distribución irregular), a que la compensación se realice en el periodo de seis meses o en doce meses si concurre causa justificada. Estos son los parámetros que se utilizan como referencia para la modificación que la presente Ley realiza con relación a la distribución irregular. Se establece asimismo que la distribución irregular deberá respetar los derechos de conciliación y corresponsabilidad. De otro lado, se configura en beneficio del trabajador/a un derecho equivalente de distribución irregular a aquel que se hubiera configurado en beneficio del empresario en el convenio cuando fuera superior al 5%, siempre y cuando sea compatible con la organización empresarial, debiendo el empresario justificar adecuadamente su denegación. (3) El nuevo **artículo 34.5 ET** identifica el tiempo de trabajo efectivo con el alcance establecido en la Directiva 2003/88 y, por tanto, incluye todo el tiempo en que el trabajador permanece en el centro de trabajo a disposición del empresario. El nuevo precepto regula de modo detallado el tratamiento que debe darse a las guardias y a las obligaciones de disponibilidad por parte del trabajador/a, configurando la obligatoriedad de que cualquier obligación de disponibilidad conste expresamente por escrito, configurando el derecho a la desconexión y estableciendo la obligación de que se respeten los derechos de conciliación y corresponsabilidad en la configuración de los sistemas de guardias y disponibilidad. (4) El nuevo **artículo 34.7** tiene especial interés porque establece la obligación de que el Gobierno establezca mecanismos que faciliten y favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad, como por ejemplo la jornada flexible o la jornada continuada. Hasta ahora el artículo 34.7 ET establecía la posibilidad de que el Gobierno estableciera regulaciones especiales del tiempo de trabajo en aquellos sectores de actividad que lo requirieran. Esta habilitación dio lugar en su momento al RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales. El precepto debía completarse contemplando la obligación de que el Gobierno establezca también mecanismos para favorecer la conciliación y corresponsabilidad, dado que hasta el momento, el artículo 34.8 ET solo recogía un aparente compromiso en tal sentido, pero sin configurar sujeto obligado a ello, utilizando una expresión escasamente comprometida (se promoverá). (5) El nuevo **artículo 34.8 ET** establece el derecho del trabajador/a a que el trabajo se adapte a sus necesidades de conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral y familiar. Este derecho de adaptación del artículo 34.8 ET no es un derecho absoluto y automático del trabajador/a como los contemplados en los nuevos artículos 12. 4, 5 y 6 ET pero es un derecho real y efectivo, que la empresa debe tomar en consideración. Se reproduce de este modo la expresión utilizada en la cláusula sexta de la Directiva 2010/18 que establece que el empresario debe tomar en consideración las solicitudes de adaptación realizadas por los trabajadores/as que se reincorporan después de un permiso parental. De este modo, el ordenamiento español no solo se adapta a lo establecido en este precepto de la Directiva 2010/18, sino que extiende el derecho a todos los trabajadores/as con responsabilidades de cuidado, y no solo a los que se reincorporan tras un permiso parental. Era ésta, pues, una modificación normativa necesaria para acomodar la norma española a la Directiva 2010/18, aunque hasta la fecha el TJUE no se haya pronunciado expresamente con relación a España al respecto (en la sentencia de 16 de junio de 2016 –asunto Rodríguez Sánchez– el TJUE no entró en el fondo del asunto). El nuevo artículo 34.8 ET establece la obligación

2019/06/11 10:50:56

de que el empresario justifique su negativa en el plazo máximo de quince días, debiendo también promoverse que los convenios colectivos y los planes de igualdad traten los derechos a la adaptación de la jornada por conciliación y corresponsabilidad. Se establece, asimismo, que el procedimiento aplicable en caso de conflicto sobre el derecho contenido en el artículo 34.8 ET será el especial establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (que también es objeto de nueva formulación en la presente Ley). En definitiva, el nuevo artículo 34.8 ET configura un derecho del trabajador/a a que su jornada de trabajo se adapte en atención a sus necesidades de conciliación y corresponsabilidad, teniendo en cuenta sus propias necesidades y las de la organización empresarial. El equilibrio y alcance de ambos derechos tendrá que valorarse en cada caso, lo cual es consecuente con la dimensión constitucional reconocida a los derechos de conciliación y corresponsabilidad por parte del Tribunal Constitucional (por todas, STC 26/2011, de 14 de marzo).

Consecuentemente con la nueva regulación del trabajo a tiempo parcial, con la eliminación de las horas complementarias y con la posibilidad de que se realicen horas extraordinarias por parte de los trabajadores/as a tiempo parcial, se modifica el artículo 35 ET dedicado a las horas extraordinarias. En la nueva regulación las horas extraordinarias deben ser siempre retribuidas, al menos en la misma cuantía que las horas ordinarias, sin que quepa la posibilidad de compensación por descanso, salvo por voluntad del trabajador. Sin embargo, en el caso del trabajador/a a tiempo parcial, será aplicable exclusivamente la retribución de las horas extraordinarias, lo que es consecuente con el reforzamiento de los controles y garantías frente al trabajo no declarado y con la prevención frente al trabajo a plena disponibilidad (este ha sido también el objetivo perseguido por la reforma operada en el artículo 12 ET). Sin embargo, se mantiene la posibilidad de que las horas extraordinarias se compensen con descanso mediante acuerdo en convenio colectivo, aunque el convenio colectivo no tendrá capacidad para establecer que las horas extraordinarias sean obligatorias para el trabajador. Estas reformas en el artículo 35 ET son necesarias porque las horas extraordinarias no pueden seguir siendo un instrumento para configurar un derecho unilateral a la reordenación del horario, debilitando la estabilidad en el empleo, la carrera profesional y las condiciones de trabajo de las personas con responsabilidades de cuidado.

La Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable debía prestar también atención a las necesidades surgidas como consecuencia de fuerza mayor familiar que requiera la atención del trabajador/a. A tal efecto se incorpora al artículo 37.3 un nuevo apartado que permite la ausencia justificada del trabajador/a para atender asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que requieran su presencia inmediata. El artículo 37.3.b ET establece un permiso retribuido para cuidado de familiar que requiere cierta gravedad de éste y que, por tanto, no cumple suficientemente la cláusula séptima de la Directiva 2010/18, que configura un derecho a permiso para el cuidado de hijos/as simplemente cuando se requiera la presencia del trabajador/a. El nuevo **artículo 37.3.g. ET** opera la correcta transposición de aquella cláusula de la Directiva 2010/18 configurando este permiso no retribuido, que se refiere a cualquier familiar que requiera la presencia inmediata del trabajador/a. Por medio de esta modificación normativa se protege al trabajador/a con responsabilidades de cuidado frente a eventuales sanciones. Se trata, en

todo caso, de un derecho estrictamente causal que debe por tanto justificarse por parte del trabajador/a.

La Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable protege también al trabajador/a con responsabilidades de cuidado frente al ejercicio por parte de la empresa de sus prerrogativas de dirección y organización de la fuerza de trabajo. A tales efectos opera las siguientes modificaciones en el ámbito de las llamadas medidas de flexibilidad interna: (i) la movilidad funcional que regula el **artículo 39 ET** deberá respetar los derechos de conciliación y corresponsabilidad del trabajador/a; (ii) El nuevo **artículo 40 ET** establece en favor de las personas con responsabilidades de cuidado un derecho de permanencia frente al traslado con cambio de residencia similar al que se aplica en el caso de los representantes de los trabajadores/as; (iii) El **artículo 41 ET** se modifica a efectos de que las prerrogativas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo se ejerzan siempre por parte de la empresa con respeto a los derechos que se estén ejercitando en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Aunque la Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable no tiene por objeto los permisos para la conciliación y la corresponsabilidad, surgía la necesidad de corregir algunos aspectos en la regulación de la actual excedencia a efectos de eliminar aquellos rasgos que pudieran tener un efecto perpetuador de roles de cuidado. De este modo, el nuevo **artículo 46.3 ET** establece una excedencia única para el cuidado de familiares que por edad, enfermedad, accidente o discapacidad lo requirieran. Asimismo, se elimina el derecho a la excedencia por afinidad, a efectos de evitar que se trasladen las responsabilidades de cuidado al cónyuge, que generalmente es la mujer. Solo aparentemente queda eliminada la excedencia por cuidado de hijos que regía hasta ahora, puesto que con la nueva regulación cabría también una excedencia por cuidado de hijos con causa en la necesidad de cuidado por la edad de éstos. La diferencia es que la actual excedencia tiene una duración máxima de tres años que no queda vinculada a la edad del hijo. Otra interesante modificación hace referencia a la causalidad que la figura requiere, y que obliga a que la necesidad de cuidado se acredite suficientemente y a que efectivamente el sujeto que la solicite ejercite dicho cuidado. En definitiva, la excedencia queda flexibilizada desde la perspectiva del momento de su disfrute; pero es más rígida respecto a su causalidad, lo que resulta consecuente con el incremento de los beneficios para el trabajador en materia de tiempo de trabajo y de adaptación que se prevé en la presente Ley, y con los potenciales perjuicios que puede ocasionar en las carreras profesionales los permisos parentales de larga duración.

Las reformas que la Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable opera en el Estatuto de los Trabajadores afectan también a la materia de los despidos y extinciones: (a) El nuevo artículo 50.1.c ET, cuando regula la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, refiere expresamente como incumplimiento del empresario justificativo de esta extinción indemnizada el incumplimiento por parte de éste de sus obligaciones de conciliación y corresponsabilidad. (b) La ley deroga el artículo 52.d) ET, con lo cual desaparece del ordenamiento el llamado despido por absentismo. Esta solución es consecuente con el derecho a los permisos por fuerza mayor familiar reconocidos en el artículo 37.3.g) ET. No tenía sentido seguir ampliando las excepciones a la aplicación de esta modalidad de despido objetivo, cuando su aplicación actual está ya considerablemente reducida, sobre todo al no ser posible su aplicación por implicar discriminación por razón de discapacidad en los casos de enfermedades de larga duración (STJUE de 1 de diciembre

de 2016, asunto Daouidi). (c) De particular interés es la reforma que la Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable opera en el despido objetivo y en el despido colectivo (por expresa referencia del **artículo 51.4 ET**). El nuevo **artículo 53.4.c) ET** establece al respecto que cuando este despido afecte a aquellas personas respecto de las cuales resulta aplicable la nulidad automática por las causas establecidas en el propio artículo 53.4.c, la procedencia solo concurrirá cuando se especifique la razón de que este despido haya recaído precisamente en esta persona. Esta modificación resulta obligada para que opere la protección frente al despido de las mujeres embarazadas, en permiso de maternidad o en lactancia establecida en el artículo 10 de la Directiva 92/85, de 19 de octubre de 1992, para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. Efectivamente, en este precepto se establece la necesidad de que el despido que recayera en aquellas trabajadoras se produzca por causa excepcional no inherente a su estado, lo que consiguientemente requiere por parte del empresario la debida justificación de su aplicación a esta persona. Sin embargo, después de que el TS estableciera, entre otras, en su STS de 15 de marzo de 2016, que no es necesario que la carta de despido objetivo establezca la concreta causa de selección de una determinada persona afectada por un despido colectivo, la normativa española parecía incurrir en contravención con lo establecido en el artículo 10 de la Directiva 92/85. La STJUE de 22 de febrero de 2018 (asunto Porras Guisado) se limitó a establecer que la Directiva 92/85 no establecía la obligación de que se establecieran mecanismos concretos y determinados para garantizar la aplicación del precepto de la Directiva, lo que no podía ser de otro modo dado que los Estados miembros corresponde elegir los mecanismos concretos para la aplicación de las Directivas. Sí que estableció la sentencia del TJUE dictada en el asunto Porras Guisado que los Estados miembros están obligados a establecer mecanismos, cualesquiera que sean, que suficiente y efectivamente prohíban y prevengan frente a los despidos sin causa de las trabajadoras embarazadas, en permiso de maternidad o en situación de lactancia. A efectos de aplicar esta garantía era necesario alterar los artículos 51 y 53 ET en el sentido descrito.

Las últimas reformas operadas por la Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable en el Estatuto de los Trabajadores tienen dimensión colectiva: de un lado, el nuevo **artículo 64 ET** establece que las obligaciones de vigilancia de la normativa sobre igualdad que corresponde a los comités de empresa incluye la materia relacionada con la conciliación y corresponsabilidad; de otro lado, el nuevo **artículo 85.2 ET** hace referencia expresa a la conciliación y corresponsabilidad como materia respecto de la que existe obligación de negociar medidas.

X

En materia de Seguridad Social la mayoría de los cambios que se establecen por la Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) guardan relación con el trabajo a tiempo parcial. No podía ser de otro modo dado que en seguridad social existen numerosas diferencias en el tratamiento dispensado a trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial lo que implica discriminación indirecta

por razón de género (como en varias ocasiones ha señalado el TC y el TJUE) e incrementa la brecha de género en materia de pensiones. La presente ley actúa corrigiendo estas desigualdades y, en consecuencia, establece expresamente el principio de igualdad, y no mera asimilación, entre los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial en el **artículo 245 LGSS**. Asimismo, se operan correcciones importantes en algunas prestaciones a efectos de favorecer la corresponsabilidad y acomodar la normativa española a la normativa de la UE. Los cambios que la Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable opera en el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre son los siguientes:

El **artículo 7.5 LGSS** se deroga a efectos de que deje de existir referencia expresa a la posibilidad de que el Gobierno pueda excluir a los trabajadores/as marginales del ámbito de la seguridad social en atención a su jornada o retribución. Hay mecanismos en otras partes del ordenamiento de seguridad social, para eliminar o reducir las obligaciones en materia de seguridad social de los sujetos a efectos de permitir la compatibilidad de prestaciones y trabajo, evitar la doble cotización o para la consecución de otros objetivos justificados. Pero el artículo 7.5 LGSS establecía un mecanismo para la exclusión del ámbito de la seguridad social tan solo en atención a la jornada reducida, lo que podía interpretarse como una habilitación incondicionada al Gobierno para excluir (o reducir la cobertura) de los trabajos a tiempo parcial marginal. Dado que ello tendría un mayor impacto en las mujeres trabajadoras debía operarse su derogación.

Un cambio de gran interés y notable relevancia se produce con la nueva redacción del **artículo 60 LGSS**: Se altera el sistema de acceso al complemento a madres y padres para que deje de tener como beneficiaria exclusiva a la madre. Esta corrección resulta necesaria porque el TJUE ha establecido la necesidad de que los beneficios otorgados en concepto de jubilación para compensar el tiempo dedicado al cuidado y crianza de hijos se refieran tanto a las madres como a los padres que los hubieran llevado a cabo (SSTJUE de 29 de noviembre de 2001 – asunto Griesmar-; y de 17 de julio de 2014 – asunto Leone-). El artículo 7.2 de la Directiva 79/7, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, establece que los Estados miembros deben revisar las diferencias que existieran en los sistemas de seguridad social en estas materias a efectos de igualar el tratamiento otorgado a hombres y mujeres. Teniendo en cuenta esta obligación establecida por la Directiva 79/7 y también la necesidad de promocionar el reparto de responsabilidades como principal prioridad, la presente Ley sustituye el antiguo complemento por maternidad por el complemento de cuidado de hijos/as reconociéndolo en favor de aquella persona que mayoritariamente se hubiera dedicado al cuidado. El primer criterio es la custodia; si la custodia es coincidente, el criterio es la menor de las pensiones, salvo que se pruebe que el cuidado mayoritario lo ha llevado a cabo el otro/a progenitor. Se prevé la posibilidad de cambio de beneficiario/a cuando quien accediera a la pensión con posterioridad acreditara mejor derecho. En el nuevo artículo 60 LGSS se amplía el derecho al complemento a las pensiones no contributivas y se elimina la posibilidad de que pueda superarse la pensión máxima por aplicación del complemento. Asimismo, el complemento se reconoce desde el primer hijo/a, con un 5% y se mantiene el máximo del 15%, aunque se reconoce al menos el 10% en familias monoparentales y con discapacitados/as.

En el **artículo 144 LGSS** se elimina la obligación de cotizar durante maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia. Hasta la fecha la cotización empresarial en maternidad, paternidad y riesgo del trabajador/a se mantenía pero tenía bonificación. Sin embargo esta bonificación solo se aplicaba cuando era sustituido/a por otro trabajador/a (DA segunda ley 12/2001). Si se suspende la obligación de cotizar se evita que sufran pérdidas aquellas empresas que deciden no sustituir al trabajador/a (y que deben pagar la cotización del/la trabajador/a en permiso).

El **artículo 147.2.e) LGSS** y el **artículo 149 LGSS** se ajustan al nuevo tratamiento dado a las horas extraordinarias en el Estatuto de los Trabajadores. A efectos de que los trabajos con mayor indeterminación en el tiempo de trabajo efectivo (por el mayor volumen de horas extraordinarias) no supongan una doble penalización en los trabajadores/as (por no repercutir éstas en las bases reguladoras), se opera la integración de las horas extraordinarias en las bases de cotización y por tanto se elimina la cotización diferenciada por horas extraordinarias. En consecuencia, las bases reguladoras también comprenderán las horas extraordinarias. En aquellas prestaciones en que el cálculo de la base reguladora se establece en periodos de tiempo inferiores a un año, se operaría el prorrateo diario de la cuantía correspondiente a las horas extra en cómputo anual (artículo 161.2 LGSS y artículo 270.1 LGSS).

Uno de los aspectos más relevantes de la Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable es que acomete y corrige definitivamente los graves perjuicios que el sistema de seguridad social ha mantenido históricamente para el acceso a las prestaciones de los trabajadores/as a tiempo parcial. El primero de estos perjuicios es el que guarda relación con el sistema para el cálculo de la carencia para el acceso a pensiones dado que en nuestro ordenamiento el mismo se ha calculado conforme a tiempo de trabajo efectivo y no conforme a tiempo en alta. Este sistema no era consecuente con la finalidad del requisito de la carencia, que sirve para constatar la conexión con el mercado laboral, y ha supuesto una diferencia difícil de justificar entre trabajadores/as a tiempo completo y a tiempo parcial. Efectivamente, en el caso de los trabajadores/as a tiempo completo se computa todo el tiempo en alta a efectos de carencia (aunque en algún caso el trabajador no preste servicios todos los días), mientras que en el caso de los trabajadores/as a tiempo parcial, aunque estuvieran en alta continuamente, se operaba una corrección a la baja y se tomaba en cuenta estrictamente el tiempo de trabajo efectivo a efectos de carencia. El principio de proporcionalidad justifica que la base reguladora de las pensiones de los trabajadores a tiempo parcial sea inferior a la de los/las trabajadores/as a tiempo completo, toda vez que la reducción de jornada de aquéllos determina una menor retribución. Pero si, además, influye en el cálculo de las carencias y en su caso en la duración de las prestaciones en función de los periodos de cotización, se produce una doble penalización, pues un trabajador/a a tiempo parcial por horas necesita trabajar más tiempo que un trabajador/a a tiempo completo para cubrir la carencia exigida.

Consecuencia de todo lo expuesto ha sido que tanto el TC como el TJUE han advertido reiteradamente acerca de la necesidad de que el legislativo español alterara el sistema. Efectivamente, la STC 253/2004, de 22 de diciembre (entre otras) estableció la inconstitucionalidad del sistema que establecía el cómputo exclusivo de horas de trabajo

efectivo a efectos de carencia para los trabajadores/as a tiempo parcial. Más adelante, la STJUE de 22 de noviembre de 2012 (asunto Elbal Moreno) estableció que el sistema español de carencia en atención al tiempo de trabajo efectivo resultaba contrario al principio de no discriminación entre hombres y mujeres, dada la mayor participación femenina en esta modalidad contractual, incluso a pesar de que el legislador español había corregido el sistema (considerando que un día de trabajo se conseguía con solo 5 horas de trabajo efectivo y aplicando un multiplicador de 1,5). En igual sentido se pronunció la STC 61/2013 de 14 de marzo. El criterio establecido para las pensiones en el asunto Elbal Moreno fue ratificado por el TJUE en similar sentido para la prestación de desempleo en su sentencia de 9 de noviembre de 2017 (asunto Espadas Recio). Pese a estos pronunciamientos el legislador español siguió manteniendo el sistema de carencia en atención al tiempo de trabajo efectivo, si bien corregida de nuevo conforme a un coeficiente de parcialidad establecido por medio del RDL 11/2013, de 2 de agosto, que posteriormente pasó al artículo 247 LGSS. Una nueva corrección puntual se produjo por medio del RD 950/2018 de 27 de julio que, solo con relación al acceso a la prestación por desempleo, estableció la equiparación del periodo de carencia al periodo en alta en la seguridad social. Difícilmente puede entenderse, con todo, que de este modo se solucionan los problemas de inconstitucionalidad e inadecuación al derecho de la UE que constataron las sentencias antes referidas. De hecho el 18 de enero de 2018 el TSJ de Castilla y León (Valladolid) emitió auto planteando cuestión prejudicial ante el TJUE por considerar que el sistema de coeficiente de parcialidad supone una discriminación por razón de sexo al establecer una penalización en materia de carencia para los trabajadores/as a tiempo parcial. Resulta evidente que la única manera de equiparar totalmente en materia de carencia a los trabajadores/as a tiempo completo y parcial es vincular y computar las cotizaciones por los periodos de alta. Esto es lo que hace la presente Ley al modificar los artículos 165.2 LGSS y 269.2 LGSS. Complementariamente se elimina el coeficiente de parcialidad y el multiplicador 1,5 que hasta ahora se regulaban en los **artículos 247 y 248.3 de la LGSS**

En los nuevos artículos 197, 209.1.b y 248.2 LGSS se refleja uno de los cambios normativos de mayor calado de la Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable: se configura un nuevo sistema de determinación de la base reguladora por el que es el propio beneficiario/a el que elige aquellas que quiere que se tengan en cuenta para la determinación de su pensión. Es un mecanismo necesario para corregir la desigualdad de género en pensiones, puesto que son las mujeres las que mayores periodos de inactividad presentan durante su carrera profesional. El sistema actual de cobertura de lagunas, que reduce a la mitad las bases para la cobertura de lagunas más lejanas en el tiempo al hecho causante penaliza doblemente a las mujeres que son las que mayormente se encuentran en estas situaciones como consecuencia de las etapas destinadas al cuidado. Además, el sistema actual de cobertura de lagunas reduce proporcionalmente las bases aplicables en atención a la jornada del último trabajo desempeñado, lo que penaliza a los trabajadores/as a tiempo parcial, que son mayoritariamente mujeres, aunque la sentencia del TJUE de 14 de abril de 2015 (asunto Cachaldora Fernández) considerara que no había quedado probada la mayor afectación femenina. Pero concurre, sobre todo, una última razón que hace imprescindible la reforma en el sistema de cobertura de lagunas en el sentido descrito: en la STJUE de 7 de marzo de 2018 (asunto D.W.) se estableció que un sistema de determinación de la base reguladora a partir de promedios que cubre las lagunas con bases

fijas cuando la retribución no se ha percibido en el país de referencia va contra el principio de libertad de circulación porque penaliza el trabajo desarrollado en otros países de la Unión Europea. El país del que partió esta cuestión prejudicial fue Letonia, pero se advierte claramente que el defecto del que advierte el TJUE concurre igualmente en el ordenamiento español. De hecho la posible contravención del sistema español para la determinación de la base reguladora en los casos de cómputo recíproco internacional ha dado lugar al planteamiento de una cuestión prejudicial por Auto del TSJ de Galicia de 13 de diciembre de 2016. Son todas ellas razones justificativas suficientes para que proceda el cambio normativo en el sentido que se señala.

Se operan una serie de cambios en la LGSS como acomodación a otros producidos en el Estatuto de los Trabajadores. Es el caso de los **artículos 189 y 190 LGSS**. Asimismo, en el **artículo 144 LGSS** se exime de la obligación de cotizar durante la situación de maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia, lo que se complementa con la asimilación a la cotización del tiempo en estas situaciones (**artículo 237 LGSS**). De este modo se pretende eliminar cualquier perjuicio que el disfrute de los derechos vinculados a la situación de embarazo y maternidad pueda ocasionar en la empresa. También resultaba necesario corregir un aspecto de la regulación de la prestación de maternidad que podría ser contrario a lo establecido en el artículo 11.3 de la Directiva 92/85, de 19 de octubre, en el que se establece que la trabajadora en prestación de maternidad debe percibir, al menos, lo mismo que percibiría si se encontrara de baja por enfermedad. Era necesario, pues, reformar el **artículo 248.1 LGSS** que, en caso de trabajo a tiempo parcial, establecía un sistema diferente para acceder a la prestación de maternidad y a la incapacidad temporal. Y ello porque, aunque la prestación de maternidad garantiza el 100% de la base reguladora y el porcentaje es inferior en caso de incapacidad temporal, la diferencia en el sistema de determinación de la base reguladora a tiempo parcial en ambos casos podría tener un efecto contrario a lo establecido en la Directiva 92/85. Por ello procedía unificar el sistema de promedio de bases, estableciendo como periodo de referencia los tres meses anteriores al hecho causante.

El nuevo **artículo 270, en sus apartados 3, 4 y 5 de la LGSS** elimina otra de las diferencias que hasta ahora existían en el ámbito de las prestaciones entre trabajadores/as a tiempo completo y a tiempo parcial en el ámbito de los topes máximos a la prestación por desempleo. Hasta ahora estos preceptos establecían que el tope máximo de esta prestación se reducía proporcionalmente en el caso de que el desempleo se hubiera producido en un trabajo a tiempo parcial. En la STJUE de 17 de noviembre de 2015 (asunto Plaza Bravo) se consideró que no había quedado probada la mayor afectación de mujeres que de hombres por parte de este precepto, por lo que no podía concluirse en la existencia de discriminación indirecta por razón de sexo. La cuestión de los topes máximos o mínimos, sin embargo, había sido objeto de pronunciamientos anteriores por parte del TJUE en el los que se había llegado a conclusiones contrarias: por ejemplo, en el asunto Ruzius, la STJUE de 13 de diciembre de 1989 interpretó que los topes máximos reducidos proporcionalmente en los contratos a tiempo parcial para las cuantías mínimas de las prestaciones de incapacidad temporal, sí implicaban discriminación indirecta por razón de sexo. Dado que la razón de la sentencia del TJUE dictada en el asunto Plaza Bravo era estrictamente de prueba de afectación, y dado que con anterioridad el propio TJUE ya había establecido que la reducción proporcional de estos topes podía implicar discriminación indirecta por razón

de sexo, procedía su eliminación por parte de la presente Ley. A efectos de evitar abusos se establece el límite de la base reguladora que se hubiera utilizado para el cálculo de la prestación por desempleo. De modo complementario, y por las mismas razones, se elimina también la reducción proporcional de la cuantía establecida para el subsidio de desempleo por pérdida de trabajo a tiempo parcial del **artículo 278.1 LGSS**. No parece justificado dada la finalidad de los subsidios asistenciales parcializar su cuantía en caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial. Dado que el trabajo a tiempo parcial es predominantemente femenino la ley de igualdad 3/2007 de 22 de marzo había modificado el artículo 217.1 del TRLGSS y establecido que la cuantía sería la misma que en un trabajo a tiempo completo sin la aplicación por tanto de proporcionalidad alguna en función de la parcialidad. No obstante, tras el RDL 20/2012 se volvió a un criterio de estricta proporcionalidad que es el que la presente ley pretende corregir.

Otra modificación normativa de relevancia para acometer la brecha de pensiones es la que se propone en el nuevo **artículo 275.2 LGSS**. Hasta ahora este precepto establecía como requisito de carencia de rentas para el acceso al subsidio de desempleo para mayores de 55 años que se adicionaran las rentas de la unidad familiar. Esto tenía efecto discriminatorio indirecto contra las mujeres, dado que es más frecuente en las unidades familiares que los hombres perciban rentas superiores y, por ello, que con las mismas impidan que las mujeres accedan al subsidio aunque su renta no llegue al mínimo establecido (75% SMI). Este perjuicio ocasionado mayoritariamente a las mujeres en unidades familiares donde el hombre cobra más, no solo impide el acceso a éstas al subsidio de mayores de 55 años, sino que además les impide acceder a los beneficios añadidos, como por ejemplo, que se mantenga la cotización para facilitar el acceso a la jubilación en su momento. Con buen criterio, en su redacción inicial, este subsidio aplicaba la carencia de rentas en atención a la renta individual y no familiar. Sin embargo, sin tener en cuenta su impacto de género, la Disposición Final Primera del RD Ley 5/2013, de 15 de marzo procedió a la incorporación del criterio de carencia de rentas en parámetro de unidad familiar que por medio de la presente Ley procede rectificar. Esta rectificación es consecuente con la STC 61/2018 de 7 de junio que declaró inconstitucional este precepto, aunque por razones diferentes a las que se acaban de exponer.

XI

El artículo 3 de la Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable traslada las modificaciones operadas en el Estatuto de los Trabajadores al Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP): El **artículo 14.j EBEP** traslada el artículo 4 ET; el **artículo 48, apartados f, g, h y n EBEP** traslada lo recogido en el artículo 12 ET; el **artículo 69 EBEP** reproduce los cambios en el artículo 19 ET; El **artículo 48.m EBEP** reproduce lo que consta en el nuevo artículo 37.3.g ET; el **artículo 89.4 EBEP** traslada el artículo 46.3 ET; el **artículo 40.1.d EBEP** es reproducción del artículo 64.7.a.3º ET; y el **artículo 37.1.m. EBEP** de las modificaciones operadas por la presente Ley en el artículo 85.1 ET. También se modifica el **artículo 50.2 EBEP** a efectos de que, en caso de coincidencia del permiso de paternidad con las vacaciones, aquel permiso no quede absorbido por éstas.

XII

El artículo 4 de la Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable realiza una importante reforma en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), a efectos de incorporar el impacto de género en el marco de la prevención de riesgos laborales poniendo especial atención en la gestión del tiempo de trabajo así como en la conciliación y corresponsabilidad en el marco de los riesgos psicosociales. Asimismo se opera una importante reforma en la protección en las situaciones de embarazo, parto reciente y lactancia. Las modificaciones operadas son las siguientes: (a) El nuevo **artículo 4.7º.d LPRL** incorpora expresamente dentro del concepto de condición de trabajo susceptible de generación de riesgo la organización del tiempo de trabajo y las condiciones de adecuación del trabajo a las circunstancias y responsabilidades familiares. Consiguientemente, en el **artículo 15. 1.d. LPRL** se establece que la obligación de adaptación del trabajo a la persona que compete al empresario comprende la adecuación a las responsabilidades y circunstancias familiares del trabajador. Con estas normas se pretende que la organización del tiempo en la empresa se acomode con normalidad, y no como situación excepcional, al funcionamiento de la empresa, que tendrá que integrarlo en sus sistema de prevención de riesgos; (b) El **artículo 5.4 LPRL**, que establece la necesidad de que en la configuración de las políticas preventivas tengan en cuenta el impacto de género, incluye ahora expresamente una referencia a la conciliación y corresponsabilidad; (c) El nuevo **artículo 16.1 LPRL**, referido a la planificación de la actividad preventiva mediante la evaluación de riesgos, contempla expresamente la necesidad de que se contemple la posibilidad de que todos los puestos puedan ser ocupados por mujeres en situación de embarazo y lactancia. Esta mención resulta necesaria después de que en las sentencias del TJUE de 19 de octubre de 2017 (asunto Otero Ramos) y de 19 de septiembre de 2018 (asunto Gonzalez Castro) se advirtiera de que una evaluación general, en la que se niega la concurrencia de riesgos para el embarazo y la lactancia sin hacer realmente un diagnóstico de la situación real, no puede servir para eximir al empresario de responsabilidad en el marco de sus obligaciones preventivas en relación con el embarazo y la lactancia; (d) El **artículo 26 LPRL** se reformula totalmente incorporando importantes cambios a efectos de asegurar que se siguen por parte del empresario los pasos establecidos para la prevención en embarazo y lactancia. En concreto se configuran los siguientes cambios: se refuerza la obligación de evaluación específica de los riesgos para el embarazo y la lactancia que se formulan en el nuevo artículo 15.1.d) LPRL, añadiendo además que deben tenerse en cuenta en la misma las condiciones de trabajo y tiempo de trabajo; además de la obligación general de adaptar en atención a los resultados de la evaluación, se establece la necesidad de que se atienda a la situación particular de cada embarazo o lactancia para que se operen las adaptaciones que procedan en cada caso (por ejemplo, por responsabilidades familiares, por pluriempleo, por condiciones médicas especiales...); se hace expresa referencia a que la adaptación consistirá no solo en no realización de trabajo nocturno o a turnos, sino también cambio de turno o adaptación de horario; se establece expresamente la necesidad de que cuando no se pueda adaptar lo justifique adecuadamente el empresario; se configura la obligatoriedad de audiencia previa a los representantes de los trabajadores para pasar a la fase de cambio de puesto de trabajo; si procede el cambio de

puesto debe garantizarse, al menos, la retribución original completa, aunque puede ser retribución superior si el nuevo puesto lo establece. Lo mismo se aplica en caso de que no haya puesto disponible en movilidad horizontal, pero en tal caso deben respetarse la cualificación profesional y las expectativas profesionales; se establece asimismo que el empresario está obligado a aplicar medidas de prevención en cualquier momento en que se desarrolle la lactancia (adaptación o cambio de puesto), aunque se hayan superado los doce meses de edad del hijo, que es el tiempo máximo de duración de la prestación; (e) En el **artículo 33.1.a) LPRL** se establece la obligación del empresario de consultar con los trabajadores la planificación y organización del trabajo haciendo expresa referencia a la evaluación en función del género y a las medidas para favorecer la conciliación y corresponsabilidad; (f) En el **artículo 37. 2 LPRL** se establece la obligación de que la formación de los delegados de prevención incluya las materias de igualdad de género e impacto de género.

XIII

El artículo 5 de la Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable modifica el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), a efectos de que existan sanciones adecuadas para las nuevas situaciones que se configuran. De este modo, se modifica el **artículo 7 LISOS** para que constituya infracción grave la falta de registro diario de la jornada así como su falta de disponibilidad para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El nuevo **artículo 8 LISOS** establece como infracción muy grave el trato peyorativo dispensado a las mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación y de corresponsabilidad y la falta de cumplimiento de las obligaciones formales de especificación del horario concreto en el contrato a tiempo parcial. Por su parte, el **artículo 22.2 LISOS** considera constitutivo de infracción grave, equiparándolo a la falta de alta, cuando el trabajo se desarrolle fuera de las horas establecidas en el contrato. Para este mismo supuesto el nuevo **artículo 46.1 LISOS** establece la posibilidad de aplicación de sanciones accesorias (pérdida de beneficios a la contratación y exclusión de futuros beneficios).

XIV

El artículo 6 de la ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable opera importantes innovaciones en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS): se reforma el procedimiento de conciliación y corresponsabilidad para hacerlo más operativo, se modifica el procedimiento de oficio para dar entrada también a la temática de conciliación y corresponsabilidad y se produce una acomodación completa de su articulado a los temas afectados en otras normas sustantivas (protección efectiva frente al despido objetivo de embarazada, inversión de la carga de la prueba en riesgo durante el embarazo...) La primera de las modificaciones aparece en el **artículo 2.f LRJS** que, a la hora de definir el ámbito de la jurisdicción social, incluye expresamente en el apartado dedicado a los derechos fundamentales, el ejercicio de los derechos de conciliación y

corresponsabilidad. El nuevo **artículo 96 LRJS**, que establece la modificación de la carga de la prueba al demandado a partir de la presentación de indicios por parte del demandante en los procesos en los que se alegue vulneración de derechos fundamentales incluyendo el de no discriminación, hace referencia ahora expresamente, a los derechos de conciliación y corresponsabilidad. También hace referencia expresa al supuesto en que el objeto de la reclamación sea el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos vinculados a la maternidad, embarazo y lactancia. Esta mención resulta obligada después de que la STJUE de 19 de octubre de 2017 (Asunto Otero Ramos) estableciera que España incumple la Directiva 92/85, de 19 de octubre de 1992, de protección de la maternidad, cuando no hace operar el mecanismo inversor de la carga de la prueba en los casos de prevención de riesgos vinculados a la protección de la maternidad, embarazo y lactancia (en similar sentido STJE de 19 de septiembre de 2018 -asunto Gonzalez Castro-). El nuevo **artículo 108.2 LRJS** acomoda su numeración a la nueva estructuración de las reducciones de jornada por cuidado de dependientes (que en el Estatuto de los Trabajadores pasan al artículo 12) y el **artículo 122 LRJS** sirve para acomodar la norma procesal al artículo 53.4.c ET al establecer que el despido objetivo solo será procedente cuando conste la vinculación concreta con el puesto de trabajo ocupado por la persona trabajadora referida en las causas de nulidad automática del despido (artículo 122.2.c , d , y e LRJS). El precepto sirve para acomodar la norma procesal española a la STJUE de 22 de febrero de 2018 (asunto Porrás Guisado). El nuevo **artículo 139 LRJS** se remodela totalmente en la Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable: Lo primero que se advierte es que el nuevo proceso especial se llama “de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral”, acomodando la terminología a todos los cambios normativos operados con la presente Ley. Lo más interesante del nuevo artículo 139 LRJS es que se abren dos modalidades en el proceso: la primera, en su apartado a), resulta aplicable en los casos en los que se reclama la aplicación de los derechos de conciliación y corresponsabilidad que se encuentran configurados en el Estatuto de los Trabajadores como derechos subjetivos plenos y prevalentes para el trabajador/a (artículo 12. 4, 5 y 6 ET). También se aplica en los casos en que dicha prevalencia para el trabajador/a venga establecida por convenio colectivo. En todos estos casos el empresario solo podrá oponerse por imposibilidad material de satisfacer la reclamación del trabajador/a. También se incluye en esta modalidad del apartado a) del artículo 139 la vulneración de lo establecido en materia preventiva en el artículo 26 LPRL (en tanto requiere adaptación o cambio de puesto, incluyendo temática horaria), con la peculiaridad de que tendrán que ser demandadas también la Mutua o la Entidad Gestora encargadas de la gestión de la prestación correspondiente por riesgo durante el embarazo o la lactancia. La otra modalidad del artículo 139.1 LRJS, regulada en su apartado b), se aplicaría al resto de supuestos vinculados al derecho a la conciliación y corresponsabilidad. En tanto en cuanto la configuración de estos derechos no es tan intensa como en el supuesto del apartado a), las causas de oposición empresarial se amplían a las razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de la empresa. Esta nueva formulación del artículo 139.1.b). refuerza la idea de que, aun sin carácter preferente, existe un marco amplio de derechos de conciliación y corresponsabilidad que corresponden al trabajador/a y que deben ser tomados en consideración por el empresario (tal y como se configura en el nuevo artículo 34.8 ET). Esta toma en consideración no supone una preferencia, sino la necesidad de motivación de la negativa y, en su caso, de proposición de alternativas por parte de la empresa. Esta fórmula es consecuente con la cláusula sexta de la Directiva 2010/18, de

permisos parentales, que establece el derecho a la toma en consideración de las solicitudes de adaptación de la jornada de los trabajadores/as que se reincorporen después de un permiso parental. También es consecuente con la dimensión constitucional de los derechos vinculados al cuidado que ha sido reconocida por el Tribunal Constitucional (por todas, STC 26/2011, de 14 de marzo). Dado que en esta modalidad el objetivo es el equilibrio de intereses, se establece la necesidad de que demandante y demandado presenten sus propuestas y alternativas, así como los informes de los órganos paritarios del convenio o de los órganos de seguimiento de los planes de igualdad. Se establece expresamente que en la modalidad del artículo 139.1.b) LRJS el juez deberá ponderar los intereses y circunstancias concurrentes. Por lo demás, en el resto de apartados del artículo 139.1 LRJS (y por tanto siendo aplicables a ambas modalidades) se establece lo siguiente: la posibilidad de medidas cautelares con expresa referencia a la posibilidad de solicitar la suspensión de la obligación de trabajar; la posibilidad de indemnización por daños morales, no solo para compensar los perjuicios por incumplimiento, sino también por demora. La posibilidad de suplicación sigue limitada tan solo al caso de que la indemnización solicitada supere la cuantía mínima para recurrir, aunque en tal caso se limita tan solo el derecho al recurso a dicha pretensión resarcitoria. Es consecuente esta limitación con el carácter inmediatamente ejecutivo de este procedimiento especial y con la posibilidad de recurso que siempre queda abierta si la vía que se utiliza es la del procedimiento de tutela de derechos fundamentales. En el nuevo **artículo 148 LRJC** aparece otra innovación, que se refiere a la posibilidad que el procedimiento de oficio se lleve a cabo en los casos de incumplimiento de la normativa aplicable en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. De este modo se incrementan las posibilidades de control del incumplimiento de la normativa de conciliación y corresponsabilidad por parte de la Inspección de Trabajo. Finalmente, se reforma el artículo 177 LRJS a efectos de que la vulneración de los derechos de conciliación y corresponsabilidad permita la utilización del procedimiento de tutela de derechos fundamentales. Los temas de conciliación y corresponsabilidad permiten, pues, dos tipos de procesos: el especializado del artículo 139 LRJS; y el *cuasi* general de tutela de derechos fundamentales de los artículos 177 y siguientes de la LRJS. Esta opción permite que se mantenga el derecho al proceso en los casos en que haya transcurrido el plazo del artículo 139 LRJS, y también rehabilita el derecho al recurso, consecuentemente con la naturaleza de derecho constitucional vinculado a la discriminación por razón de sexo que se otorga a lo largo de todo el texto de la Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable, a quien tuviera expectativa de ejercitarlo. Para posibilitar que los procesos de conciliación y corresponsabilidad se tramiten también por medio del procedimiento de tutela de derechos fundamentales se modifica el **artículo 184 LRJS** a efectos de que se elimine la referencia al procedimiento del artículo 139 LRJS como preferente y obligatorio frente al de tutela de derechos fundamentales.

XV

La **Disposición adicional primera** establece el compromiso de que en el plazo de un año el Gobierno lleve a cabo una nueva regulación de la relación especial de las trabajadoras/es al servicio del hogar familiar a fin de que quede acomodada al nuevo marco configurado

por la Ley de Tiempo de Trabajo Corresponsable. La **Disposición adicional segunda** es un precepto consecuente con el carácter complementario que la presente Ley pretende tener con respecto a la nueva regulación de los permisos para cuidado de carácter individual, intransferible y plenamente retribuido. De ahí que establezca el compromiso del Gobierno de llevar a cabo iniciativas legislativas al respecto o de apoyar las que sobre la materia se hubieran presentado. La **Disposición adicional tercera** establece el compromiso del Gobierno para promocionar la utilización de mecanismos de organización del tiempo que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad haciendo uso de la habilitación al respecto configurada en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores conforme a la nueva redacción establecida por la presente Ley. También establece el compromiso del Gobierno de proceder a una racionalización de los horarios, que ha sido ya objeto de estudio en el seno del Congreso de los Diputados, y que corresponde ya acometer en colaboración y coordinación con las Comunidades Autónomas. Procede, al respecto, el establecimiento de medidas para que los horarios de trabajo y de asistencia escolar sean más compactos. La **Disposición adicional cuarta** establece el desarrollo reglamentario del modelo tipo del documento de registro diario de la hora y horas de entrada y salida de cada trabajador/a que deberá estar a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en cada centro de trabajo a efectos de que exista un efectivo control de la jornada y horario efectivamente realizados. La medida resulta imprescindible, no solamente para facilitar la detección del trabajo no declarado, sino también para asegurar que se cumplan las normas sobre organización del tiempo de trabajo y, consiguientemente, se garanticen los derechos de conciliación y corresponsabilidad. La **Disposición adicional quinta** establece que el Gobierno potenciará la actuación de la Inspección de Trabajo mediante la organización de equipos profesionales especializados en materia de tiempo de trabajo que predominantemente actuarán en aquellos sectores de actividad con mayor utilización de contratos a tiempo parcial. También se establece la promoción con carácter general en cualquier actividad de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del control sobre el trabajo a tiempo parcial. Las **tres Disposiciones transitorias** garantizan la aplicación de la nueva norma a los supuestos generados con posterioridad a su entrada en vigor, tanto en materia sustantiva como en materia procesal y administrativa. Se hace expresa referencia a las horas complementarias, dado que se admite que se mantengan las que hasta ahora se hubieran pactado, aunque sin que exista posibilidad de que se pacten nuevas horas ni que se amplíen las ya existentes. La **Disposición derogatoria única** establece una cláusula general de derogación de las normas de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en la presente Ley. La **Disposición final primera** establece la habilitación al Gobierno para que proceda a la aplicación y desarrollo de la presente Ley. La **Disposición final segunda** establece como momento de entrada en vigor el día siguiente a la publicación en el Boletín Oficial del Estado. Ello no obstante, establece la fecha del 1 de Enero de 2019 para aquellas materias relacionadas con el acceso a prestaciones de seguridad social, y demora la entrada en vigor al día primero del tercer mes posterior a la entrada en vigor para las nuevas normas que implican cambios en el sistema de cotización a la seguridad social. La Disposición concluye demorando también a nuevo ejercicio presupuestario las materias con afectación presupuestaria. La **Disposición final tercera**, referida al título competencial, concluye estableciendo que la presente Ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7º de la Constitución Española, que establece la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación laboral; y en el artículo

149.1.17º de la Constitución Española que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

La presente ley tiene seis artículos, cinco disposiciones adicionales, tres disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

Artículo 1. Modificaciones en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Uno. Se da nueva redacción al artículo 4.2.c) en los siguientes términos:

Artículo 4. Derechos laborales.

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. El trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de discriminación por razón de sexo.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Dos. Se da nueva redacción al artículo 12 en los siguientes términos:

Artículo 12. Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo.

1. Se entenderá por trabajador a tiempo parcial un trabajador asalariado cuya jornada de trabajo, calculada como un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, tenga una duración inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará jornada a tiempo completo la prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

2. El contrato del trabajador a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada excepto en el contrato para la formación y el aprendizaje.

3. El contrato del trabajador a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a) *El contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito. En el contrato deberá figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como su concreción horaria especificando la hora u horas de entrada y salida del trabajador en su puesto de trabajo.*

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

No rige para los contratos de trabajadores a tiempo parcial la posibilidad de distribución irregular de la jornada prevista en el artículo 34.2 ET.

b) *Cuando el contrato del trabajador a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y esta se realice de forma partida, solo será posible efectuar una única interrupción en dicha jornada diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio colectivo.*

c) *Los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias de acuerdo con las reglas del artículo 35, en proporción a la jornada que hayan pactado con la empresa. Estas horas cotizarán como ordinarias a todos los efectos y nunca podrán imponerse como obligatorias. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y extraordinarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.*

A efectos de prueba, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las extraordinarias.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

Sin perjuicio de estas obligaciones, se aplicarán las reglas generales sobre registro horario previstas en el artículo 34.

d) *Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Las disposiciones legales y reglamentarias, así como los convenios colectivos podrán específicamente establecer que tales derechos se reconozcan con carácter proporcional a las horas trabajadas, siempre que la reducción proporcional sea consecuente con la naturaleza del derecho y siempre que ello no genere discriminación directa o indirecta, particularmente por razón de sexo. Cualquier reducción proporcional deberá garantizar que no tenga repercusión negativa alguna en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad, la paternidad, y el cuidado de los hijos y dependientes a su cargo*

e) *La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, así como el incremento o disminución de las horas de trabajo en el contrato del trabajador a tiempo parcial, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión.*

A fin de posibilitar la movilidad voluntaria en el trabajo a tiempo parcial, los trabajadores a tiempo parcial que acrediten, continuada o interrumpidamente, un año de prestación de servicios en la empresa gozarán de preferencia para ocupar aquellas vacantes que se produzcan a jornada completa o a tiempo parcial con jornada más amplia. Igual preferencia y con las mismas condiciones se reconoce a los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial para reducir su jornada.

El empresario deberá informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial.

Los convenios colectivos establecerán procedimientos para hacer efectivos los derechos de modificación de jornada regulados en los dos párrafos anteriores.

f) *Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional continua, a fin de favorecer su progresión y movilidad profesionales.*

4. *En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), para favorecer la lactancia y cuidado del menor hasta que este cumpla doce meses, cada trabajador tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida en iguales condiciones que el trabajo efectivo, que podrá dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en las jornadas laborales completas que resulten.*

Este permiso es un derecho individual para cada uno de los trabajadores beneficiarios y puede por ello generarse en beneficio de varios trabajadores por el mismo sujeto causante. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. *En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados en los tres meses posteriores a su nacimiento con carácter retribuido en iguales condiciones que el trabajo efectivo, tanto el padre como la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Este tiempo será acumulable al permiso de lactancia previsto en el artículo 12.4 y tendrá naturaleza individual.*

Asimismo, el padre y la madre tendrán derecho individual a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

*6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo **diaria, semanal, mensual o anual** con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. **Quien se encuentre en la misma situación también tendrá derecho alternativa o acumulativamente a la presente reducción de jornada, cambio de turno, acceso a jornada continuada, acceso a jornada flexible y/o cualquier otro sistema de organización del tiempo de trabajo aplicable en la empresa.***

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. El trabajador con una antigüedad mínima en la empresa de un año podrá solicitar una reducción de su jornada ordinaria de hasta la mitad de ésta con la consiguiente reducción proporcional de su retribución con causa justificada relacionada con su formación, su promoción o perspectivas profesionales, razones familiares o derivado de discapacidad. Esta reducción no podrá volver a solicitarse hasta que hayan transcurrido al menos dos años desde el final de una reducción de jornada de la misma naturaleza. El trabajador deberá solicitar la presente reducción de jornada con una antelación mínima de cuatro meses, especificando el horario concreto que solicita y el momento de retorno a la modalidad contractual original. El empresario podrá oponerse a la reducción, a su alcance o al horario establecido por causa justificada fundada en estricta incompatibilidad con la organización empresarial. Si no se produce respuesta expresa, se presumirá que no existe causa de oposición.

8. Las reducciones de jornada previstas en los apartados 4 a 7 no podrán tener consecuencias negativas en los derechos y expectativas profesionales de quienes las

solicitar en, particularmente en relación con el cálculo de indemnizaciones que deberán fijarse conforme al salario correspondiente al contrato previo a la reducción, ni, en su caso, en las cuantías de las prestaciones de Seguridad Social. En estos casos y en cualquier otro tipo de reducción de la jornada con carácter temporal que pudiera establecerse, la naturaleza del contrato será, a todos los efectos, la anterior a la reducción

9. *La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute en las situaciones previstas en los apartados 4 a 6, corresponderán al trabajador sin que quepa más causa de oposición por parte del empresario que la imposibilidad material. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.*

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4 a 7 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

10. *Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.*

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

11. *Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

12. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo lo establecido en los dos párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

e) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Tres. Se da nueva redacción al artículo 14.2 en los siguientes términos:

Artículo 14. Periodo de prueba.

2. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. La resolución del contrato a instancia empresarial durante el periodo de prueba será declarada nula cuando tenga lugar en las mismas situaciones previstas en los artículos 53. 4 apartados a), b) y c) y 55.5 apartados a), b) y c), produciendo los efectos previstos en los artículos 53.5 y 55.6 respectivamente de readmisión del trabajador con abono de los salarios dejados de percibir.

Cuatro. Se incorpora un nuevo apartado, el 6, al artículo 19 en los siguientes términos:

Artículo 19. Seguridad y salud en el trabajo.

6. El empresario no podrá despedir a la trabajadora embarazada, que haya dado a luz, en situación de riesgo durante la lactancia o en disfrute del permiso de maternidad o lactancia salvo concurrencia de causa excepcional no inherente a su estado.

Cinco. Se da nueva redacción al artículo 34 en los siguientes términos:

Artículo 34. Jornada

1. La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

La jornada de los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad contractual, se registrará día a día, con especificación de horas de entrada/s y salida/s, y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, particularmente de las horas extraordinarias y, en su caso, descansos compensatorios.

El registro horario de jornada deberá ser de libre acceso para el trabajador así como para los representantes legales de los trabajadores en la empresa, quienes podrán solicitar a la dirección de la empresa la certificación documental de cualquier asiento del registro de jornada, estando la empresa obligada a su expedición.

Deberá estar en el centro de trabajo y a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social un documento, cuyo modelo aprobará el organismo competente, en el que constará el registro diario de las horas de entrada y salida de cada trabajador. Dicho documento deberá recoger los datos correspondientes a los últimos cinco años.

2. Solo por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrán establecer mecanismos que permitan al empresario la distribución irregular de la jornada. En tal caso, el convenio o el pacto deberán especificar la causa concreta para ello y las concretas condiciones en que se puede ejercitar, teniendo en cuenta además que la distribución irregular deberá siempre respetar los derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. La compensación de excesos y defectos de jornada deberá hacerse en el plazo máximo de seis meses. Cuando la distribución irregular en los términos establecidos en el presente precepto implique en beneficio del empresario un porcentaje de disponibilidad mayor al 5% de la jornada anual del trabajador, el mismo porcentaje deberá tener éste de disponibilidad anual en su beneficio, siempre y cuando sea compatible con la organización empresarial. El empresario deberá justificar suficientemente su eventual denegación y el trabajador deberá preavisar con una antelación mínima de cinco días.

La distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley así como en la restante normativa aplicable sobre tiempo de trabajo. Deberá conocerse con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

En el caso de los trabajadores menores de dieciocho años, el periodo de descanso tendrá una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media.

5. Se considerará como tiempo de trabajo todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones.

Las guardias de presencia en el lugar de trabajo se computarán como tiempo de trabajo incluso en los períodos de inactividad. Las guardias de localización o cualquier sistema establecido que implique disponibilidad del trabajador computarán como tiempo de trabajo en los períodos de actividad, tanto si implican desplazamiento como si exigen meramente presencia telemática, telefónica o similar. También computarán como tiempo de trabajo efectivo los períodos de inactividad cuando exijan la presencia del

trabajador en un lugar inmediato al lugar de trabajo o cuando así se establezca por convenio colectivo, acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores o pacto. Las guardias y cualquier sistema de disponibilidad, incluidos los telefónicos o telemáticos, tendrán que constar expresamente. En caso contrario, se presumirá el derecho a la desconexión del trabajador. En la configuración de cualquier sistema de guardias y de disponibilidad tendrán que respetarse los derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

6. *Aualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.*

7. *El Gobierno, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos, para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requieran. También deberá promover el establecimiento de horarios flexibles, jornadas continuadas y otros modos de organización del tiempo de trabajo que faciliten y favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral y familiar.*

8. *El trabajador tiene derecho adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

El trabajador tiene derecho a que el empresario tome en consideración su derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral teniendo en cuenta las necesidades del trabajador y las necesidades organizativas de la empresa. En todo caso el empresario deberá justificar adecuadamente su negativa total o parcial en el plazo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

En orden a potenciar el efectivo ejercicio de este derecho, se promoverá su regulación en la negociación colectiva y en los planes de igualdad, mediante la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos, que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas.

En los convenios colectivos, acuerdos de empresa y planes de igualdad podrán establecerse procedimientos y mecanismos de resolución de las discrepancias en el ejercicio de este derecho, que en ningún caso impedirán el acceso a la reclamación judicial.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador por aplicación de lo dispuesto en este apartado serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento especial del artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, ponderando todos los intereses concurrentes.

Seis. Se da nueva redacción al artículo 35, apartados 1 y 4, en los siguientes términos:

Artículo 35. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior. Las horas extraordinarias deberán ser remuneradas mediante retribución dineraria en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, computándose en todo caso como ordinarias a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social, así como de bases reguladoras de las prestaciones. El trabajador podrá optar porque se compensen con descanso, salvo en el caso del trabajador a tiempo parcial. Mediante convenio colectivo podrán compensarse por tiempos al menos equivalentes de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de que durante ese periodo no se haya producido la citada compensación deberán abonarse con retribución dineraria.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, sin que pueda imponerse su realización mediante convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2.

Siete. Se incorpora la letra g) al artículo 37.3 en los siguientes términos:

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos

3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

g) El trabajador tendrá derecho a permiso no retribuido por el tiempo indispensable, por razones vinculadas a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que requieran la presencia inmediata del trabajador.

Ocho. Los apartados 4 al 8 del artículo 37 se derogan por pasar a formar parte del artículo 12

Nueve. Se da nueva redacción al artículo 39.1. en los siguientes términos:

Artículo 39. Movilidad funcional

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, teniendo en cuenta sus derechos de conciliación y corresponsabilidad así como el respeto a la dignidad del trabajador

Diez. Se da nueva redacción al artículo 40.7 en los siguientes términos:

Artículo 40. Movilidad geográfica.

7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. El mismo derecho tendrán las personas que estuvieran ejercitando algún derecho relacionado con la maternidad, paternidad y el cuidado de dependientes, o que acreditaran que tienen a cargo familiares dependientes que requieren su presencia. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

Once. Se da nueva redacción al artículo 41.3 en los siguientes términos:

Artículo 41. Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo deberá tomarse garantizando que se respetan los términos en que se estén disfrutando los permisos, reducciones de jornada, adaptaciones de jornada y cualquier otro derecho para el cuidado de hijos y dependientes. La decisión deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad

Doce. Se da nueva redacción al artículo 45.1. e) en los siguientes términos:

Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión.

e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de doce meses

Trece. Se da nueva redacción al artículo 46.3 en los siguientes términos:

Artículo 46. Excedencias

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, siempre que el sujeto que justifica la excedencia esté de hecho y en efecto a cargo del trabajador, lo que deberá acreditarse debidamente y mantenerse durante el tiempo de la excedencia.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un

nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Tendrá derecho a reserva de su puesto de trabajo.

Catorce. Se da nueva redacción al artículo 48.8 en los siguientes términos:

Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

*8. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla **doce meses**, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.*

Quince. Se da nueva redacción al artículo 50.1.c) en los siguientes términos:

Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador

1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:

c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, incluyendo las obligaciones relacionadas con los derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.

Dieciséis. Se da nueva redacción al artículo 51.4 en los siguientes términos:

Artículo 51. Despido colectivo

4. Alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1. y respetando en todo caso lo establecido en el artículo 53.4. En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

Diecisiete. Se suprime el apartado d) del artículo 52, pasando el apartado e) a ser el d)

Dieciocho. Se da nueva redacción al artículo 53.4 en los siguientes términos:

Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas.

4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refieren los artículos 45.1.d) y e) o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 12 .4, 5 y 6 o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o paternidad a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción, delegación de guarda con fines de adopción o acogimiento del hijo o del menor.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

En el resto de supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación

del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

Diecinueve. Se da nueva redacción al artículo 55.1b) en los siguientes términos:

Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 12.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta ley

Veinte. Se da nueva redacción al artículo 64.7 en los siguientes términos:

Artículo 64. Derechos de información y consulta y competencias

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

3.º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral

Veintiuno. Se da nueva redacción al artículo 85.1 en los siguientes términos:

Artículo 85. Contenido

1. Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales, incluidos procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51; los laudos arbitrales que a estos efectos puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el periodo de consultas, siendo susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos dictados para la solución de las controversias derivadas de la aplicación de los convenios.

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar

medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, y en concreto todas aquellas medidas dirigidas a la conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral, o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 2. Modificaciones en el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Uno. Se suprime el actual apartado 5 del artículo 7.

Dos. Se da nueva redacción al artículo 60 en los siguientes términos:

Artículo 60. Complemento a madres y padres en las pensiones del sistema de la Seguridad Social

1. Se reconocerá un complemento de pensión a las personas que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de pensiones contributivas y no contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente. En caso de que existan varios beneficiarios tendrá derecho al complemento el sujeto que hubiera tenido atribuida la custodia de los menores por más tiempo y, si se produjera coincidencia, aquel que tuviera reconocida una pensión inferior, salvo que se probara que el cuidado efectivo de los menores se hubiera producido por parte del otro posible beneficiario durante mayor tiempo. El hijo o los hijos que hubieran permitido el acceso al complemento a un progenitor no podrán dar derecho al complemento por parte del otro. Cuando alguno de los progenitores cumpliera los requisitos para acceder al presente complemento pero ya lo estuviera percibiendo el otro beneficiario, éste dejará de percibirlo en beneficio de aquel si el posterior beneficiario tuviera mejor derecho.

Dicho complemento consistirá en un importe equivalente al resultado de aplicar a la cuantía inicial de las referidas pensiones un porcentaje del 5 por ciento por cada hijo, hasta alcanzar un máximo del 15 por ciento. Dicho complemento será al menos del 10 por ciento por hijo si se trata de familias monoparentales definidas según el artículo 357.2 o hijos con discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

A efectos de determinar el derecho al complemento así como su cuantía únicamente se computarán los hijos nacidos o adoptados con anterioridad al hecho causante de la pensión correspondiente.

2. En los casos en que legal o reglamentariamente esté permitida por otras causas la superación del límite máximo establecido en el artículo 57, el complemento se calculará en los términos indicados, estimando como cuantía inicial de la pensión el importe del límite máximo vigente en cada momento.

Si la pensión a complementar se causa por totalización de períodos de seguro a prorrata, en aplicación de normativa internacional, el complemento se calculará sobre la pensión teórica causada y al resultado obtenido se le aplicará la prorrata que corresponda.

3. *En aquellos supuestos en que la pensión inicialmente causada no alcance la cuantía mínima de pensiones que anualmente establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, se reconocerá dicha cuantía, teniendo en cuenta las previsiones establecidas en el artículo 59. A este importe se sumará el complemento por hijo, que será el resultado de aplicar el porcentaje que corresponda a la pensión inicialmente calculada.*

4. *El complemento de pensión no será de aplicación en los casos de acceso anticipado a la jubilación por **voluntad del interesado** ni en los de jubilación parcial, a los que se refieren, respectivamente, los artículos 208 y 215.*

No obstante lo anterior, se asignará el complemento de pensión que proceda cuando desde la jubilación parcial se acceda a la jubilación plena, una vez cumplida la edad que en cada caso corresponda.

5. *En el caso de concurrencia de pensiones del sistema de la Seguridad Social, se reconocerá el **presente complemento solamente a una de las pensiones, a opción del beneficiario**. La suma de las pensiones reconocidas no podrá superar el límite del artículo 57.*

6. *El derecho al complemento estará sujeto al régimen jurídico de la pensión en lo referente a nacimiento, duración, suspensión, extinción y, en su caso, actualización.*

Tres. Se modifica el artículo 144.4.5 en los siguientes términos:

Artículo 144. Duración de la obligación de cotizar.

4. *La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 166 en que así se establezca reglamentariamente*

5. *La obligación de cotizar se suspenderá durante las situaciones de huelga, cierre patronal, **maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural**.*

Cuatro. Se suprime el apartado e) del artículo 147.2

Cinco. Se deroga el artículo 149

Seis. Se modifica el artículo 161.2 en los siguientes términos:

Artículo 161. Cuantía de las prestaciones.

2. La cuantía de las pensiones y de las demás prestaciones cuyo importe se calcule sobre una base reguladora se determinará en función de la totalidad de las bases por las que se haya cotizado durante los períodos que se señalen para cada una de ellas.

Cuando la base reguladora se calcule conforme a bases de cotización inferiores a un año se detraerá de ellas la cuantía correspondiente a las horas extraordinarias y se adicionará el promedio diario de la cuantía percibida en concepto de horas extraordinarias en el año inmediatamente anterior al hecho causante.

En todo caso, la base reguladora de cada prestación no podrá rebasar el tope máximo de la base de cotización previsto en el artículo 148.

Siete. Se añade un párrafo al artículo 165.2, que queda como sigue:

Artículo 165. Condiciones del derecho a las prestaciones

2. En las prestaciones cuyo reconocimiento o cuantía esté subordinado, además, al cumplimiento de determinados períodos de cotización serán computables a tales efectos las cotizaciones efectivamente realizadas o las expresamente asimiladas a ellas en esta ley o en sus disposiciones reglamentarias.

Se considerarán cotizaciones efectivamente realizadas o periodos de cotización o periodos de ocupación cotizada aquellos periodos en que, el trabajador con relación laboral estuviera de alta en la seguridad social, independientemente de que coincida o no con días en que se hubiera o no producido prestación efectiva de servicios. Se excluyen de dicho cómputo los periodos de inactividad productiva a los que se refiere el artículo 267.1.d. No se considerarán cotizaciones efectivamente realizadas las que se correspondan a tiempo de asimilación al alta, a menos que se establezca lo contrario.

En caso de pluriempleo no podrá contabilizarse más de un día cotizado por cada día natural.

Ocho. Se modifica la redacción del artículo 189 en los siguientes términos:

Artículo 189. Prestación económica.

*La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo **cumpla doce meses**, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación, en cuyo caso se extinguirá el día anterior al de dicha reincorporación*

Nueve. Se modifica la redacción del artículo 190 en los siguientes términos:

Artículo 190. Situación protegida.

A efectos de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo de al menos un 50 por ciento que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo tercero del artículo 12.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado directo, continuo y permanente del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad. La acreditación de que el menor padece cáncer u otra enfermedad grave, así como de la necesidad de hospitalización y tratamiento, y de cuidado durante el mismo, en los términos indicados en el apartado anterior, se realizará mediante informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente. Reglamentariamente se determinarán las enfermedades consideradas graves, a efectos del reconocimiento de la prestación económica prevista en este capítulo.

Diez. Se modifica el apartado a) del artículo 197.1 y se suprime el apartado 4 de dicho artículo en los siguientes términos:

Artículo 197. Base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de contingencias comunes.

1. La base reguladora de la pensión de incapacidad permanente se determinará de conformidad con las siguientes normas:

a) Se hallará el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los noventa y seis meses a elegir por el mismo a lo largo de su vida laboral teniendo en cuenta lo siguiente:

1.ª Las bases correspondientes a los veinticuatro meses anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal

2.ª Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios de Consumo desde los meses a que aquellas correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período de bases no actualizables a que se refiere la regla anterior.

Siendo:

B_r = Base reguladora.

B_i = Base de cotización del mes i -ésimo anterior al mes previo al del hecho causante.

I_i = Índice General de Precios al Consumo del mes i -ésimo anterior al mes previo al del hecho causante.

Siendo $i = 1, 2, \dots, 96$.

b) Al resultado obtenido en razón a lo establecido en la norma anterior se le aplicará el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización, según la escala prevista en el artículo 210.1, considerándose a tal efecto como cotizados los años que le resten al interesado, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento. En el caso de no alcanzarse quince años de cotización, el porcentaje aplicable será del 50 por ciento.

El importe resultante constituirá la base reguladora a la que, para obtener la cuantía de la pensión que corresponda, habrá de aplicarse el porcentaje previsto para el grado de incapacidad reconocido.

2. En los supuestos en que se exija un período mínimo de cotización inferior a ocho años, la base reguladora se obtendrá de forma análoga a la establecida en el apartado anterior, pero computando bases mensuales de cotización en número igual al de meses de que conste el período mínimo exigible, sin tener en cuenta las fracciones de mes, y excluyendo, en todo caso, de la actualización las bases correspondientes a los veinticuatro meses inmediatamente anteriores al mes previo a aquel en que se produzca el hecho causante.

3. Respecto a las pensiones de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas de accidente no laboral a que se refiere artículo 195.4, para el cómputo de su base reguladora, se aplicarán las reglas previstas en el apartado 1.a) del presente artículo.

Once. Se modifica el artículo 209.1 en los siguientes términos:

Artículo 209. Base reguladora de la pensión de jubilación.

1. La base reguladora de la pensión de jubilación será el cociente que resulte de dividir por trescientos cincuenta, las bases de cotización del interesado durante los 300 meses a elegir por el mismo a lo largo de su vida laboral teniendo en cuenta lo siguiente:

El cómputo de las referidas bases de cotización se realizará conforme a las siguientes reglas, de las que es expresión matemática la fórmula que figura al final del presente inciso:

1.ª Las bases correspondientes a los veinticuatro meses anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal.

2.ª Las restantes bases se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios de Consumo desde el mes a que aquellas correspondan, hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período a que se refiere la regla anterior.

Siendo:

B_r = Base reguladora.

B_i = Base de cotización del mes i -ésimo anterior al mes previo al del hecho causante.

I_i = Índice general de precios al consumo del mes i -ésimo anterior al mes previo al del hecho causante.

Siendo $i = 1, 2, \dots, 300$

Doce. Se da nueva redacción al artículo 237 en los siguientes términos:

Artículo 237. Prestación familiar en su modalidad contributiva

1. Los períodos de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

2. De igual modo, se considerarán efectivamente cotizados a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior los períodos de suspensión por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

3. Las cotizaciones realizadas durante el período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 12.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en los demás supuestos de reducción de jornada contemplados en el segundo párrafo del mencionado artículo.

Las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada según lo previsto en los artículos 12.4 y 12.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en los artículos 12.4 a 12.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo

Trece. Se modifica el artículo 245. 1 en los siguientes términos:

Artículo 245. Protección Social

1. La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el principio de **igualdad** del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo y específicamente por lo establecido en este capítulo y en los artículos 269.2 y 270.1 con relación a la protección por desempleo.

Catorce. Se suprime el actual apartado 3 del artículo 246

Quince. Se da nueva redacción al artículo 247, que queda como sigue:

Artículo 247. Cómputo de los periodos de cotización

A efectos de acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se aplicará el sistema de cómputo de periodos de cotización establecido en el artículo 165.2 de esta ley.

Dieciséis. Se modifica el artículo 248 en los siguientes términos:

Artículo 248. Cuantía de las prestaciones económicas

1. En la determinación de la base reguladora de las prestaciones económicas se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general

b) La base reguladora diaria de las prestaciones por maternidad y por paternidad, será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde la última alta laboral, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el período.

No obstante, las prestaciones por maternidad y paternidad podrán reconocerse mediante resolución provisional conforme a lo previsto en el artículo 179.2.

2. El porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora se determinará conforme a la escala general a que se refiere el artículo 210.1, con la siguiente excepción:

Cuando el interesado acredite un período de cotización inferior a quince años, considerando la suma de los días a tiempo completo con los días a tiempo parcial, el porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora será el equivalente al que resulte de aplicar a 50 el porcentaje que represente el período de cotización acreditado por el trabajador sobre quince años.

Diecisiete. Se modifica la redacción del artículo 269.2 en los siguientes términos:

Artículo 269. Duración de la prestación

2. A efectos de determinación del período de ocupación cotizada a que se refiere el apartado anterior, se tendrán en cuenta todas las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior, tanto de nivel contributivo como asistencial. No obstante, no se considerará como derecho anterior el que se reconozca en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando las cotizaciones acreditadas correspondan a un trabajo a tiempo parcial o fijo discontinuo se computarán como periodos de carencia a todos los efectos aquéllos en que se encuentre en alta en Seguridad Social, haya trabajo efectivo o no, independientemente de la forma en que se distribuya el tiempo de trabajo, en los términos establecidos en el artículo 165.2 de la presente ley.

No se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación que efectúe la entidad gestora o, en su caso, la empresa, excepto cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el artículo 45.1.n) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tal como establece el artículo 165.5 de esta ley.

Dieciocho. Se modifican los apartados 1, 3, 4 y 5 del artículo 270 en los siguientes términos:

Artículo 270 Cuantía de la prestación por desempleo

1. La base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de la base por la que se haya cotizado por dicha contingencia durante los últimos ciento ochenta días del período a que se refiere el apartado 1 del artículo anterior, con aplicación en su caso de lo establecido en el artículo 161.2.

En el supuesto de que se hayan realizado trabajos a tiempo parcial, para determinar los períodos de cálculo de la base reguladora de las prestaciones por desempleo se estará a lo que se determine en la normativa reglamentaria de desarrollo.

3. La cuantía máxima de la prestación por desempleo será del 175 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples, salvo cuando el trabajador tenga uno o más hijos a su cargo, en cuyo caso la cuantía será, respectivamente, del 200 por ciento o del 225 por ciento de dicho indicador.

La cuantía mínima de la prestación por desempleo será del 107 por ciento o del 100 por ciento del indicador público en rentas de efectos múltiples, según que el trabajador tenga o no, respectivamente, hijos a su cargo.

En caso de desempleo por pérdida de empleo a tiempo parcial o a tiempo completo se aplicarán las cuantías máximas y mínimas de la prestación, contempladas en los párrafos

anteriores, sin que la cuantía del subsidio sea superior a la base reguladora que se haya utilizado para el cálculo de la prestación por desempleo.

A los efectos de lo previsto en este apartado, se tendrá en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

4. Cuando el trabajador tenga dos contratos a tiempo parcial y pierda uno de ellos, la base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de las bases por las que se haya cotizado por dicha contingencia en ambos trabajos durante los ciento ochenta días del periodo a que se refiere el artículo 269.1.

5. La prestación por desempleo parcial se determinará, según las reglas señaladas en los apartados anteriores.

Diecinueve. Se suprime el inciso segundo del artículo 275.2, que queda como sigue:

Artículo 275. Inscripción, carencia de rentas y responsabilidades familiares

2. Se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas exigido en el artículo anterior cuando el solicitante o beneficiario carezca de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

Veinte. Se suprime la última frase del artículo 278.1, que queda como sigue:

Artículo 278. Cuantía del subsidio

1. La cuantía del subsidio por desempleo será igual al 80 por ciento del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en cada momento.

Artículo 3. Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Uno. Se modifica la redacción del apartado j) del artículo 14 en los siguientes términos:

Artículo 14. Derechos Individuales

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad. El trato peyorativo dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de discriminación por razón de sexo.

Dos. Se modifica la redacción del apartado m) del artículo 37 en los siguientes términos:

Artículo 37. Materias objeto de negociación

*m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos, **teniendo en cuenta el derecho a la conciliación y corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral de las personas.***

Tres. Se modifica el apartado d) del artículo 40.1 en los siguientes términos:

Artículo 40. Funciones y legitimación de los órganos de representación.

*d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos, **particularmente a efectos de facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral***

Cuatro. Se da nueva redacción a los apartados f), g) y h) del artículo 48 y se incorporan los apartados m) y n) en los siguientes términos (el resto de apartados queda igual):

Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos

*f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses cada funcionario o funcionaria tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. **Este permiso es un derecho individual para cada uno de los beneficiarios y puede por ello generarse en beneficio de varios trabajadores/as y/o funcionarios/as por el mismo sujeto causante.***

Igualmente, la funcionaria o el funcionario podrán solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

*g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados en los tres meses posteriores a su nacimiento, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. **Este permiso es un derecho individual para cada uno de los beneficiarios y puede por ello generarse en beneficio de varios trabajadores/as y/o funcionarios/as por el mismo sujeto causante.***

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Este tiempo será acumulable al permiso de lactancia previsto en el artículo 48.f.

*h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo diaria, **semanal, mensual o anual**, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.*

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

...

m) Tendrá derecho a permiso no retribuido por el tiempo indispensable por razones vinculadas a asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que requieran la presencia inmediata del empleado

n) Tendrá derecho a una reducción de su jornada ordinaria de hasta la mitad de ésta con la consiguiente reducción proporcional de su retribución con causa justificada relacionada con su formación, su promoción o perspectivas profesionales, razones familiares o derivado de discapacidad. Esta reducción solo podrá solicitarse si han transcurrido al menos dos años desde el final de una reducción de jornada de la misma naturaleza. Deberá solicitarse la presente reducción de jornada con una antelación mínima de un mes, especificando el horario concreto que se solicita y el momento de retorno a la modalidad contractual original. La denegación de la presente reducción o del momento en que pretendiera aplicarse deberá ser expresa y solo procederá por causa justificada fundada en estricta incompatibilidad con la organización del servicio.

Cinco. Se modifica el artículo 50.2 en los siguientes términos:

Artículo 50. Vacaciones de los funcionarios públicos

*2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, **paternidad**, 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.*

Seis. Se modifican los párrafos 1 y 3 del artículo 69 en los siguientes términos:

Artículo 69. Objetivos e instrumentos de planificación.

1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción

profesional, movilidad y teniendo en cuenta la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, laboral y familiar de éstos.

3. Cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación. En todo caso, estos planes garantizarán que se respeten los términos en que se estén disfrutando los permisos, reducciones de jornada, adaptaciones de jornada y el derecho del funcionario y funcionaria a que se tome en consideración su derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral teniendo en cuenta las necesidades del trabajador y las necesidades organizativas del servicio, debiendo garantizarse que la denegación está debidamente motivada.

Siete. Se da nueva redacción al artículo 89.4 en los términos siguientes:

Artículo 89. Excedencia

4. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida, siempre que el sujeto que justifica la excedencia esté de hecho y en efecto a cargo del trabajador, lo que deberá acreditarse debidamente y mantenerse durante el tiempo de la excedencia.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante dos años. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Artículo 4. Modificaciones en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Uno. Se da nueva redacción al artículo 4.7 en los siguientes términos:

Artículo 4. Definiciones.

7.º Se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. *Quedan específicamente incluidas en esta definición:*

- a) *Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.*
- b) *La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.*
- c) *Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.*
- d) *Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador, incluidos los riesgos psicosociales, particularmente en el ámbito de la organización del tiempo de trabajo y la adecuación del trabajo a las circunstancias y responsabilidades familiares*

Dos. Se da nueva redacción al artículo 5.4 en los siguientes términos:

4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad y **no discriminación** entre mujeres y hombres, **la conciliación y corresponsabilidad**, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales y **específicamente en relación a la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral**, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.

Tres. Se da nueva redacción al artículo 15.1 en los siguientes términos:

Artículo 15. Principios de la acción preventiva.

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) *Evitar los riesgos.*
- b) *Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.*
- c) *Combatir los riesgos en su origen.*
- d) *Adaptar el trabajo a la persona y a sus circunstancias y responsabilidades familiares, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.*

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible, y así lo justificase adecuadamente el empresario o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada, del feto, o del recién nacido y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, **teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de riesgos respecto a otros puestos de trabajo, el contenido del certificado médico, y tras previa audiencia a los representantes de los trabajadores.**

*El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto, **teniendo derecho a percibir al menos todas las retribuciones de su puesto de origen.***

*En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, **con respeto a su cualificación profesional y expectativas profesionales, si bien tendrá derecho a percibir al menos todas las retribuciones de su puesto de origen.***

3. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia **natural, cualquiera que fuera su duración, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.**

4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Seis. Se da nueva redacción al artículo 33.1.a en los siguientes términos:

1. El empresario deberá consultar a los trabajadores con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa, **en concreto la evaluación en función del género y las medidas para favorecer la conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral**, así como la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores **psicológicos y ambientales** en el trabajo.

Siete. Se da nueva redacción al artículo 37.2 en los siguientes términos:

2. El empresario deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, **especialmente en materia de igualdad de género e impacto de género.**

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

Artículo 5. Modificaciones en el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de Agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Uno. Se da nueva redacción al artículo 7 apartados 5 en los siguientes términos:

Artículo 7. Infracciones graves

5. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 12, 23 y 34 a 38 del Estatuto de los Trabajadores, en especial, los incumplimientos referidos a registro diario de la jornada y de las horas de entrada y salida del trabajador y/o que dicho registro no se encuentre disponible para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el centro de trabajo.

Dos. Se da nueva redacción al artículo 8.12 y se añade un nuevo apartado 19 en los siguientes términos:

Artículo 8. Infracciones muy graves

12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación y el trato peyorativo dispensado a las mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

19. La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de ley o respecto a

personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva, en especial cuando no figure en el contrato a tiempo parcial el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, así como su concreción horaria especificando la hora u horas de entrada y salida del trabajador en su puesto de trabajo.

Tres. Se da nueva redacción al artículo 22.2 en los siguientes términos:

Artículo 22. Infracciones graves

2. No solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio, o solicitar la misma, como consecuencia de actuación inspectora, fuera del plazo establecido, teniendo la consideración de falta de alta la prestación de servicios del trabajador fuera de las horas de trabajo previstas en su contrato de trabajo sin causa justificada. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.

Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 46.1 en los siguientes términos:

Artículo 46. Sanciones accesorias

1. Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y, salvo lo establecido en el artículo 46 bis de esta ley, los empresarios que hayan cometido las infracciones graves previstas en los apartados 3 y 6 del artículo 15 y en el apartado 2 del artículo 22 o las infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta ley, en materia de empleo, formación profesional para el empleo y protección por desempleo:

a) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.

La pérdida de estas ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción, de forma motivada.

b) Podrán ser excluidos del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un período máximo de dos años, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

Se excluirá en todo caso del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un periodo de cinco años, cuando la infracción cometida estuviera tipificada como muy grave en las letras d), e) y f) del apartado 1 del artículo 16 y en la

letra h) del apartado 1 del artículo 23 de esta ley, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.

c) En los supuestos previstos en las letras d), e) y f) del artículo 16.1 quedan obligados, en todo caso, a la devolución de las cantidades obtenidas indebidamente y las no aplicadas o aplicadas incorrectamente.

Artículo 6. Modificaciones en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Uno. Se modifica el artículo 2.f) en los siguientes términos:

Artículo 2. Ámbito del orden jurisdiccional social

f) Sobre tutela de los derechos de libertad sindical, huelga y demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de la discriminación, el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad y el acoso, contra el empresario o terceros vinculados a éste por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios; sobre las reclamaciones en materia de libertad sindical y de derecho de huelga frente a actuaciones de las Administraciones públicas referidas exclusivamente al personal laboral; sobre las controversias entre dos o más sindicatos, o entre éstos y las asociaciones empresariales, siempre que el litigio verse sobre cuestiones objeto de la competencia del orden jurisdiccional social, incluida en todos los supuestos de este apartado la responsabilidad por daños; y sobre las demás actuaciones previstas en la presente Ley conforme al apartado 4 del artículo 117 de la Constitución Española en garantía de cualquier derecho.

Dos. Se modifica el artículo 96.1 en los siguientes términos:

Artículo 96. Carga de la prueba en casos de discriminación y en accidentes de trabajo

1. En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Lo mismo se aplicará en el caso de reclamación de derechos de conciliación y corresponsabilidad y en el supuesto de reclamación por incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en caso de embarazo, maternidad y lactancia del artículo 26 LPRL

Tres. Se modifica el apartado b) y c) del artículo 108.2:

Artículo 108. Calificación del despido por la sentencia.

2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma Ley; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de **doce** meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo

Cuatro. Se modifica los apartados d) y e) del artículo 122.2 en los siguientes términos:

Artículo 122. Calificación de la extinción del contrato

2. La decisión extintiva será nula:

d) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra c), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 12.4, 12.5 y 12.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma Ley; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

e) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de **doce** meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras c), d) y e) será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados. **Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que**

sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida en los supuestos descritos en los apartados c, d y e anteriores.

Cinco. Se modifica la denominación de la Sección 5ª del Capítulo V del Título II en los siguientes términos

Sección 5ª Procedimiento de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral

Seis. Se modifica el artículo 139 en los siguientes términos:

Artículo 139. Tramitación

1. El procedimiento de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral se aplicará en los siguientes casos:

a) Cuando el trabajador solicite el ejercicio de los derechos contemplados en los artículos 12.4, 12.5 y 12.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores podrá reclamar ante el Juzgado de lo Social contra el empresario en un plazo de veinte días, a partir de que éste le comunique su negativa o su disconformidad con la opción ejercitada por el trabajador. Solo se admitirá la oposición del empresario a la demanda fundada en la imposibilidad material de satisfacerla. Lo mismo se aplicará en el caso de derechos también establecidos como de configuración preferente por el trabajador en materia de conciliación y corresponsabilidad en convenio colectivo, ley, pacto o contrato.

Cuando la trabajadora que se encuentre en alguna de las situaciones previstas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales, solicite que se apliquen los mecanismos establecidos en este precepto, podrá reclamar contra el empresario en los términos establecidos en el párrafo anterior. Presentados indicios de riesgo para el embarazo o la lactancia por la trabajadora, al empresario corresponderá probar la imposibilidad material de que opere la adaptación del puesto, primero, y el cambio de puesto, después. En el supuesto previsto en el presente párrafo será también demandada la Mutua o la Entidad Gestora encargada de la gestión de la prestación correspondiente por riesgo durante el embarazo o la lactancia.

b) Las restantes reclamaciones en materia de conciliación y corresponsabilidad se plantearán en iguales términos que en el apartado anterior, si bien durante el proceso el empresario podrá oponerse a la solicitud del trabajador por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de la empresa y, en su caso, ofrecer alternativas para facilitar su derecho a la conciliación y corresponsabilidad. El empresario y el trabajador deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en la sentencia. El juez resolverá estimando, total o parcialmente, la petición, o desestimándola, ponderando todos los intereses y circunstancias concurrentes.

2. *En el presente procedimiento especial podrá instarse, en su caso, la adopción de las medidas cautelares reguladas en el apartado 4 del artículo 180, particularmente la exención de la obligación total o parcial de trabajar.*

3. *En la demanda podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados al trabajador, incluidos los daños morales y los que procedieran por los daños derivados, no solo del incumplimiento total, sino también de la demora o incumplimiento parcial por parte del empresario, en los términos establecidos en los artículos 182.d) y 183 de la presente ley.*

4. *El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, y sólo respecto a dicha pretensión resarcitoria, siendo el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación ejecutivo desde que se dicte la sentencia.*

5. *El procedimiento anterior será aplicable igualmente al ejercicio de los derechos de la trabajadora víctima de violencia de género*

Siete. Se modifica el apartado c) del artículo 148 en los siguientes términos:

Artículo 148. *Ámbito de aplicación.*

El proceso podrá iniciarse de oficio como consecuencia:

c) De las actas de infracción o comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente.

*Igualmente se iniciará el procedimiento como consecuencia de las correspondientes comunicaciones y a los mismos efectos en los supuestos de **incumplimiento de la normativa aplicable en materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral**, discriminación por razón de origen racial o étnico, religión y convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual u otros legalmente previstos.*

Ocho. Se modifica el artículo 177 en los siguientes términos:

Artículo 177. *Legitimación.*

1. *Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio, del acoso, o la vulneración de los derechos de conciliación y corresponsabilidad, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento cuando la*

pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, incluidas las que se formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicio.

Nueve. Se modifica el artículo 184 en los siguientes términos:

Artículo 184. Demandas de ejercicio necesario a través de la modalidad procesal correspondiente.

No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 178, las demandas por despido y por las demás causas de extinción del contrato de trabajo, las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, las de suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, las de disfrute de vacaciones, las de materia electoral, las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación, las de movilidad geográfica, las de impugnación de convenios colectivos y las de sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores en que se invoque lesión de derechos fundamentales y libertades públicas se tramitarán inexcusablemente, con arreglo a la modalidad procesal correspondiente a cada una de ellas, dando carácter preferente a dichos procesos y acumulando en ellos, según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 26, las pretensiones de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas con las propias de la modalidad procesal respectiva.

Disposición adicional primera

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley se procederá a modificar el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar con la finalidad de adaptar su articulado a esta Ley en relación con los aspectos de tiempo de trabajo, jornada y prestaciones de la Seguridad Social.

Disposición adicional segunda

En el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la presente Ley el Gobierno adoptará y propiciará las iniciativas legislativas dirigidas a la reforma del sistema de permisos y prestaciones para el cuidado y atención de menores por parte de sus progenitores/as en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento que tengan como objetivo la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad, para que sean iguales, intransferibles y plenamente remunerados.

Disposición adicional tercera

En desarrollo de lo establecido en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por esta Ley, el Gobierno procederá a la regulación de mecanismos para promocionar e incentivar el establecimiento de horarios flexibles, jornadas continuadas y otros modos de organización del tiempo de trabajo que faciliten y favorezcan la conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. Asimismo, en el marco de sus competencias y en coordinación con las Comunidades Autónomas procederá a tomar las medidas oportunas para la racionalización de los horarios a fin de favorecer jornadas laborales y periodos de asistencia escolar que favorezcan aquellas

Disposición adicional cuarta

En el plazo de seis meses el Gobierno desarrollará reglamentariamente el modelo tipo del documento de registro diario de la hora y horas de entrada y salida de cada trabajador/a al que se refiere el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por esta Ley.

Disposición adicional quinta

El Gobierno potenciará la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social mediante la organización de equipos profesionales especializados en materia de tiempo de trabajo en los sectores de hostelería y comercio dotando tal actuación con recursos suficientes para intensificar campañas y actuaciones específicas en dichos sectores y en todos aquellos en los que se haya detectado mayor fraude en la contratación a tiempo parcial así como respecto de las empresas que presenten coeficientes de jornada laboral más bajos, y también intensificar las visitas de inspección fuera de los horarios que figuren en los contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo, tras una información sistemática y depurada por parte de dichos Servicios. Se establecerá como línea general de intervención que en todas las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se efectúe un control específico de los contratos a tiempo parcial.

Disposición transitoria primera

La presente ley no se aplicará a las situaciones surgidas con anterioridad a su entrada en vigor, salvo en el caso de los preceptos que no configuran derechos nuevos, sino que especifican derechos y obligaciones que ya existían con anterioridad

Disposición transitoria segunda

Esta Ley no será de aplicación a los procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados con anterioridad a su entrada en vigor, ni en instancia ni en vía de recurso

Disposición transitoria tercera

Las horas complementarias pactadas con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley se seguirán rigiendo por la normativa vigente en el momento en que se configuraron, pero no podrán ser establecidas de nuevo ni ampliadas aunque en el momento en que se realizó el contrato hubiera estado vigente el sistema de horas complementarias. A efectos retributivos y de cotización a la seguridad social a partir del momento de entrada en vigor de la presente ley las horas complementarias que siguieran realizándose en aplicación de la presente disposición tendrán el mismo régimen jurídico que las horas extraordinarias.

Disposición derogatoria única

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en esta Ley

Disposición final primera. Disposición de aplicación y desarrollo

Se faculta al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social para dictar las normas de aplicación y desarrollo de la presente ley y proponer al Gobierno para su aprobación las normas reglamentarias correspondientes o la modificación de las existentes. El Gobierno aprobará, asimismo, cuantas otras disposiciones resulten necesarias para la aplicación y desarrollo de lo previsto en esta Ley.

Disposición final segunda. Entrada en vigor

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, salvo en lo relacionado con el acceso a las prestaciones de seguridad social, incluyendo determinación de la base reguladora, determinación de periodo de carencia, cuantías prestacionales máximas o nuevos requisitos para el acceso a prestaciones, en que solo se aplicará a los hechos causantes producidos desde el 1 de enero de 2019. Asimismo, esta Ley entrará en vigor el día primero del tercer mes posterior a la entrada en vigor en aquellas materias que impliquen cambios en el sistema de cotización a la seguridad social. En todo caso, en aquellos contenidos con afectación presupuestaria se pospone su entrada en vigor al ejercicio presupuestario posterior.

Disposición final tercera. Título competencial

Esta Ley se dicta al amparo del artículo 149.1.7.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre la legislación laboral, así como al amparo del artículo 149.1.17.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.