

***JORNADAS DE ACTUALIZACIÓN EN MATERIA
LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL 2019 – 2020:
REFORMAS LEGISLATIVAS Y
PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES***

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

victoria.regueira@seg-social.es

Nueva distribución de ministerios en materia laboral y seguridad social

- RD 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.
- RD 10/2020, de 14 de enero, por el que se crean Subsecretarías en los departamentos ministeriales.
- RD 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

victoria.regueira@seg-social.es

Ministerio de Sanidad	Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto demográfico	Ministerio de Igualdad igualdad y de las políticas dirigidas a hacer real y efectiva la igualdad entre mujeres y hombres y la erradicación de toda forma de discriminación.
Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. bienestar social, de familia, de protección del menor, de cohesión y de atención a las personas dependientes o con discapacidad, de juventud, así como de protección de los animales.	<u><i>Ministerio de Trabajo y Economía Social.</i></u> empleo, economía social y responsabilidad social de las empresas. Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social. <i>Organismo Estatal ITSS</i>	<u><i>Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones</i></u> Seguridad Social y clases pasivas, extranjería, inmigración y emigración y de políticas de inclusión. a) La Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. b) La Secretaría de Estado de Migraciones

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

victoria.regueira@seg-social.es



1.- REFORMAS EN MATERIA LABORAL

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

1.- Introducción y aproximación al sentido de las reformas

- Situación de inestabilidad política. Prórroga presupuestaria: Adopción de medidas socio-laborales a través de RD Ley.
 - Artículo 86.1 CE y STC 61/2018:
 - Coyuntura económica complicada.
 - Reforma estructural.
 - ¿Viernes social o viernes electoral?.
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

¿Qué es urgente?

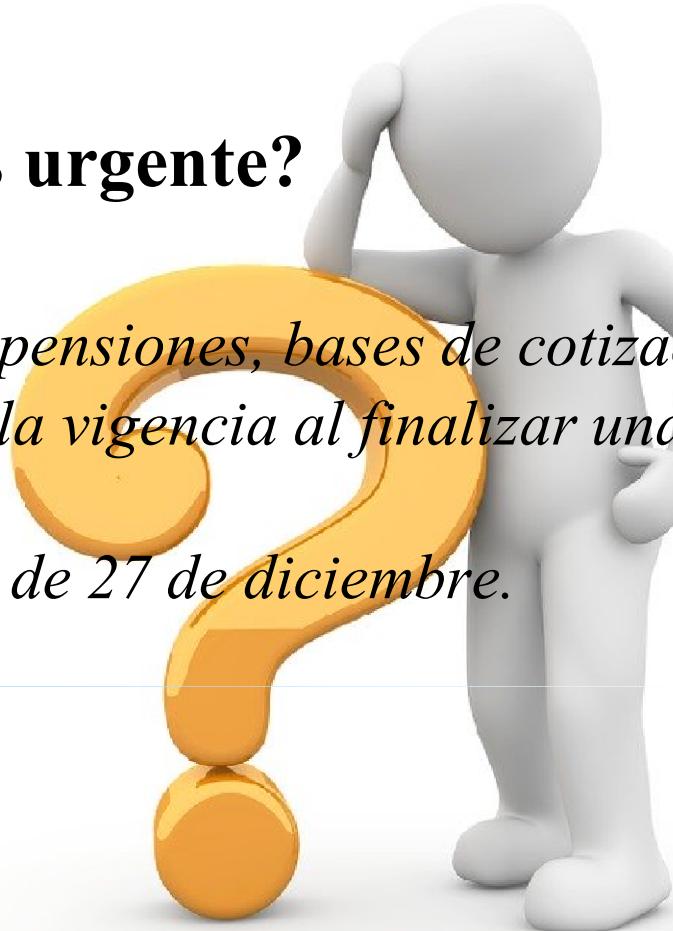
A) Medidas revalorización de pensiones, bases de cotización y aquellas medidas que pierden la vigencia al finalizar una fecha, o en prórroga temporal.

RD Ley 18/2019, de 27 de diciembre.

B) Planes de igualdad.

C) Registro de la jornada.

D) Adaptaciones de jornada.



VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- Pendiente de desarrollo reglamentario.
- Aplicación paulatina.
- Medidas de control.
 - A) Consenso en igualdad, brecha salarial y conciliación.
 - B) Recursos de inconstitucionalidad. (Rec. 2206/2019)
 - C) Convalidación.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

2.- ¿Hacia dónde vamos? Reformas que nos esperan.



VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Acuerdo UP y PSOE 30/12/2019.

1.- **Nuevo ET.** RDL 8/2019 (acuerdo del Cj de ministros previa audiencia de los interlocutores sociales en la Mesa de Diálogo Social).

¿ Nuevo ET o reforma parcial?

- * Despido por absentismo por bajas por enfermedad.
- * Indemnización despido improcedente (45/42- 33/ 24)

2.- **SMI:** 60% salario medio en España. Recomendación del Consejo Europeo del derecho social.

3.- **Derogación de la Reforma laboral 2012** (RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral).

4.- **Contrato nuevo de Trabajo.**

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

5.- Regulación de riesgos laborales.

6.- Definición de causas objetivas, técnicas, económicas y de producción.

7.- Mayor control de la ITSS en despidos colectivos.

8.- Estatuto del becario.

9.- Nueva Ley de ordenación de la FP, regulación específica de la FP DUAL y nuevo módulo de digitalización.

10.- Adaptación del catálogo de cualificaciones profesionales para nuevas titulaciones.

11.- Conciliación.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

12.- riesgos laborales

13.- Relación especial de artistas en espectáculos públicos.

14.- Planes de igualdad.

15.- Ampliaciones y reducciones de jornada y descanso.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es



3.-Reformas del 2019 y 2020.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

AÑO 2019

- [Resolución](#) de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros, por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021.
 - [Real Decreto](#) 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.
 - [Real Decreto-ley](#) 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.
 - [Real Decreto-ley](#) 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
 - [Real Decreto-ley](#) 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- Real Decreto-ley 9/2019, de 29 de marzo, por el que se modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las ETT, para su adaptación a la actividad de la estiba portuaria y se concluye la adaptación legal del régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías
- Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación
- Real Decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre, por el que se adoptan determinadas medidas en materia tributaria, catastral y de seguridad social

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- Año 2020

- Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.
 - Real Decreto-ley 1/2020, de 14 de enero, por el que se establece la revalorización y mantenimiento de las pensiones y prestaciones públicas del sistema de Seguridad Social.
 - Real Decreto 10/2020, de 14 de enero, por el que se crean Subsecretarías en los departamentos ministeriales.
 - Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Plan de choque por el empleo joven 2019/2021.



Ofertas
de
empleo

Resolución de la Secretaría de Estado de Empleo de 7/12/2018.

- no es una norma
 - 50 medidas.
 - 6 ejes.
 - Dotación presupuestaria.
 - Competencia CCAA.- no obligatorio.
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- **Salario mínimo interprofesional: efectos.**

RD 1462/2018, de 21 de diciembre.

	2018	2019	2020
cuantía	735,90	900	950
empleados de hogar	5,76	7,04	
porcentaje	4%	22,3%	5%

- RD-ley 18/2019, de 27 de diciembre, por el que se adoptan determinadas medidas en materia tributaria, catastral y de seguridad social.
- Comité Europeo de Derecho Social.(60%)



VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

a) bases de cotización, incremento del 7% b. máxima y 22,3 base mínima (RETA 1,25%)

- tope mínimo smi vigente en cada momento, incrementadas en $\frac{1}{6}$, salvo disposición expresa en contrario (art.19.2 LGSS)
- base de cotización en sistema especial de empleadas de hogar

	8 tramos		10 tramos
2018	base mínima en tramo 167,74 €	2019	base mínima en 206€

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- *b) Embargo de sueldos y salarios* (art. 607 LEC)

	2018	2019	2020
smi	735,90 €	900 €	
pensión mínima JB +65 con cónyuge a cargo	810,60 €	835,90 €	843,40 €
	74,70 €		

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- ***C) Pérdida de derechos (Artículo 196.2 LGSS)***

garantía de pensionistas de IPT EC (ley 40/2007)

	2019	2020	
55% Base Mínima	577,50 €		
JB +60 con cónyuge no a cargo	417 €	499,50€	

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

d) Influencia del SMI en contratos de las AAPP

JUNTA CONSULTIVA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO

Abogacía General del Estado en su informe ECONOMÍA, INDUSTRIA Y COMPETITIVIDAD 1/2019 (R- 33/19) de 1 de febrero

e) reducción de la afiliación en dos sistemas del R. Gral:

- sistema especial de Empleados de hogar
 - SETACA
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

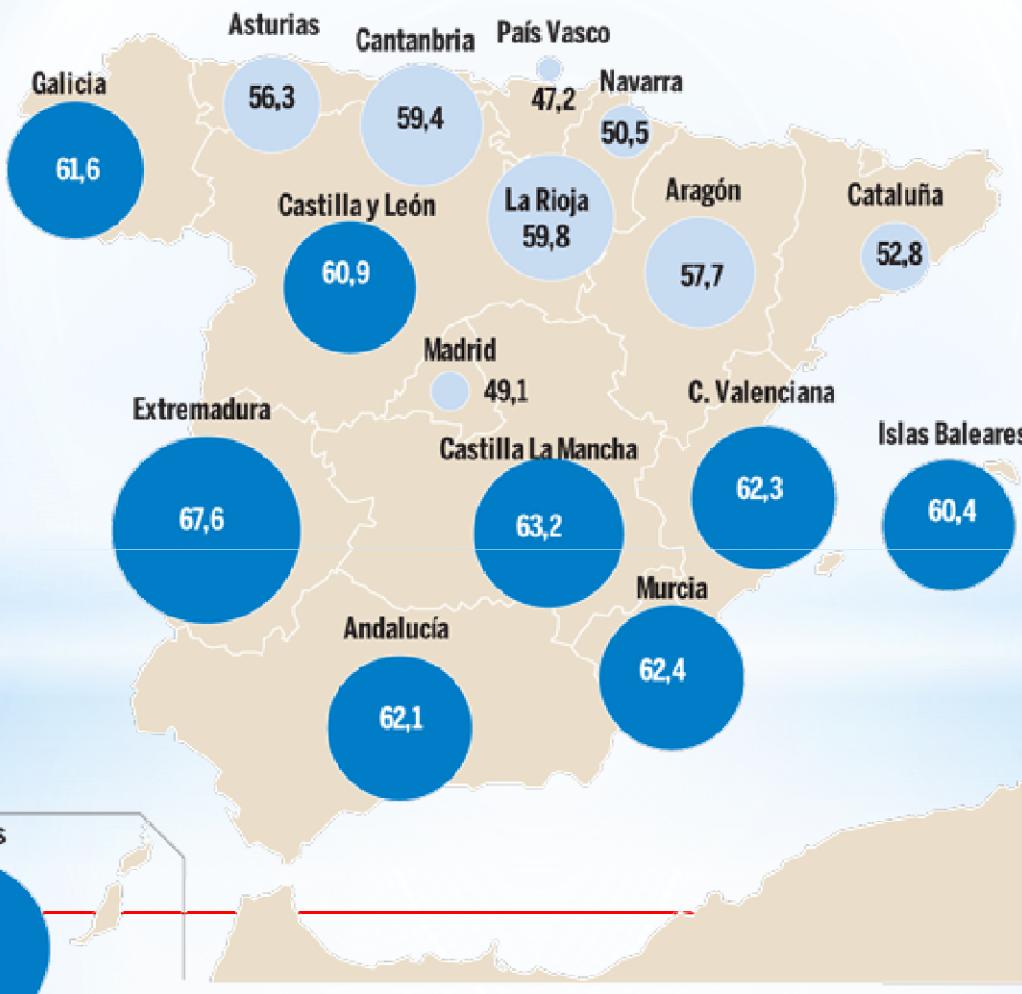
EL SALARIO MÍNIMO ENCUENTRA SUS LÍMITES

Salario mínimo en porcentaje del sueldo medio de cada región.

- Por encima del 60%
- Por debajo del 60%

TOTAL

53,2



950

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

- 1-Sistema nacional de garantía juvenil
 - 2 - Reducción de la tasa de empleo. Epa 14,45%, efectos en las contrataciones
 - 3- Cláusulas de jubilación forzosa en Convenios Colectivos.
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Cláusulas de jubilación forzosa en Convenios Colectivos.

- evolución según gobierno

- a) derecho al 100% de la jb contributiva
- b) vincularse a objetivos coherentes de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.»

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Real Decreto ley 6/2019, medidas urgentes para la igualdad de trato y oportunidades en materia de empleo y ocupación.

- el 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer Trabajadora, entra en vigor
 - **lenguaje inclusivo** se ha sustituido el término “trabajadores” en todos los artículos modificados por “personas trabajadoras”
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Planes de igualdad: ámbito, contenido, procedimiento, registro, sanciones

- 90% pymes. 24000 empresas (algún incentivo)
- aplicación paulatina hasta:
 - 3 años para las empresas de **50/ 100 trabajadores**. (obligatorio a partir del **7 de marzo de 2022**)
 - 2 años para las de 101/150 trabajadores. (obligatorio a partir del 7 de marzo de 2021)
 - 1 año para las de 151 a 250 trabajadores. (obligatorio a partir del 7 de marzo de 2020)

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- a) Empresas de + 50 trabajadores. ¿alguna más?
- b) Definición: conjunto de medidas evaluables destinadas a remover los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad.
 - a) Proceso de selección y contratación.
 - b) Clasificación profesional.
 - c) Formación.
 - d) Promoción profesional.
 - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - g) Infrarrepresentación femenina.
 - h) Retribuciones.
- c) contenido mínimo

- d) Diagnóstico negociado, en la comisión del plan de igualdad con la representación legal de los trabajadores
 - e) Obligaciones de la empresa. ¿empresas que no tengan convenio de empresa?.
 - f) Creación del Registro de planes de igualdad.
 - Obligación de registro.
 - Desarrollo reglamentario.
 - PLAN DE IGUALDAD
 - DANONE
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

g) características:

- son obligatorios para todas las empresas
 - mismo valor que lo pactado en convenio colectivo
 - Negociar con buena fe. mala fe (conducta antisindical)
 - Conflicto colectivo
 - no prorrogado
 - sanción grave (artículo 7.13 LISOS)
 - Distinto de igualdad de empresa ([DIE](#)).
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Nulidad por discriminación salarial por razón de sexo.

Añade el 9.3 ET:

“En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.”

¿Se podrá salvar el contrato por cláusula nula?

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Contratos de aprendizaje, formación y prácticas.

artículo 11.1 ET

- C. en prácticas - 6 meses / 2 años.
- C. formación y aprendizaje 1/3 años.
- interrumpe el cómputo de la duración del contrato las situaciones
 - a) IT (365 /545 días)
 - b) nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento,
 - c) riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia
 - d) y violencia de género (máximo de 18 meses)

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Contrato a tiempo parcial.

Artículo 12

- los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.
- reconocidos, según la naturaleza, en función del tiempo trabajado,
- debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

trabajo eminentemente femenino

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Periodo de prueba. Artículo 14

- nulidad de la resolución empresarial en el caso de las trabajadoras por razón de **embarazo** (desde inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión del art. 48.4), o **maternidad**, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.
- Las situaciones de:

IT, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba

- **interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.”**

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- trabajadores no titulados- 2 meses
- el TC: es posible rescindir el contrato de una trabajadora embarazada durante el periodo de prueba, sin ser ello discriminatorio, porque la protección especial que confiere la normativa frente al despido de las embarazadas no puede extenderse a aquellos casos en que se produzca el desistimiento empresarial durante el periodo de prueba, ya que son dos situaciones diferentes.
- Presunción iuris tantum.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Grupos y categorías profesionales. artículo 22.3

La definición se ajustará a **criterios y sistemas** que, basados en:

un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones,

tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, **cumplirán** con lo previsto en el artículo 28.1.»

- discrecionalidad del empresario
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Igualdad de remuneración por razón de sexo: Registro salarial. Concepto de trabajo de igual y trabajo de igual valor. Artículo 28

1.- El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, *sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*

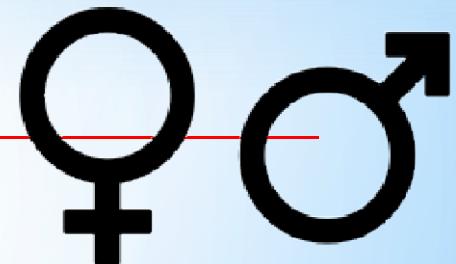


VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

¿ qué es un trabajo de igual valor?

- El artículo 28.1 ET indica que un trabajo de igual valor equivale a mismo salario.
- Se aclara el concepto de "trabajo de igual valor" para determinar si la tarea es equivalente, poniendo el elemento comparativo en el tipo de tarea y no en el nombre del cargo.
- se define ahora el concepto del trabajo de igual valor a partir de 3 puntos:
 1. Las funciones o tareas encomendadas
 2. Las condiciones educativas o formativas exigidas para su ejercicio
 3. Los factores relevantes para su desempeño
- Cuando 2 puestos laborales, aunque tengan una denominación distinta, coinciden en estos tres factores, se determina que deben ser compensados de la misma forma.
- interpretación por el empresario



VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

registro salarial

Con esta medida las empresas tendrán que dejar constancia de los valores medios de los salarios, los complementos (guardias, pluses...) y también de las percepciones extrasalarial es (dietas, kms...).

¿Qué debe incluir el registro salarial?

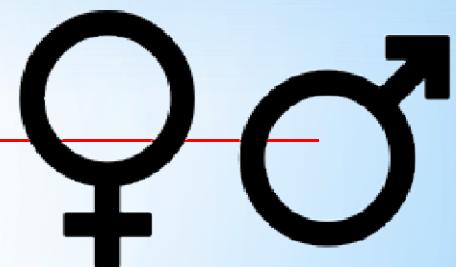
-En un documento que debe incluir desagregado por sexos los siguientes 3 valores:

Los valores medios de salarios

Valores medios de complementos salariales (por horas extras, plus guardias...)

Valores medios de las percepciones extrasalariales (dietas, kms...)

-Además hay que tener el elemento comparativo por categoría, grupo, puesto trabajo igual en función de la jornada o la hora trabajada.



VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- Si la empresa es de más de 50 trabajadores en plantilla también hay que calcular la brecha salarial total.
- Si este porcentaje supera el 25% de diferencia entre géneros la empresa debe justificar el motivo; no estará fuera de la ley siempre que sea por una razón justificable (por ejemplo debido a factores como la antigüedad, dietas, grupos, horas de jornada...).
- Las personas trabajadoras tienen *derecho a acceder*, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa, así como la ITSS.
- protección de datos.
- No existe un formato oficial de documento ni un modelo, por lo que se considera libertad de forma siempre que se cumpla con los tres puntos anteriores.
- Para facilitar el cumplimiento de la normativa, se recomienda utilizar soluciones que permitan automatizar esta tarea

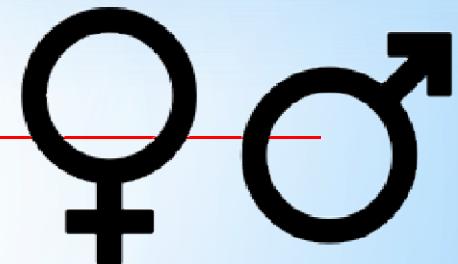
VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es



-(no hay mención a que debe tener un *número mínimo* de trabajadores, a diferencia de un plan de igualdad)

- conlleva la ampliación de las funciones y competencias de la *representación del personal*, en cuanto que se les reconoce el dº a recibir información, como mínimo anual, del registro salarial regulado en el art. 28.2 y de los datos sobre proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, ampliándose sus funciones de vigilancia del cumplimiento del principio de igualdad ya que se hace ahora expresa mención a la “materia salarial”
 - protección de datos
- empresas en las que se carezca representación legal, sea esta la unitaria o la sindical.



VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es



brecha salarial

es la diferencia salarial entre hombres y mujeres, es uno de los objetivos socioeconómicos más perseguidos en los últimos años

¿ Cuál es la brecha salarial en España?

- **Brecha salarial total:** En España, se sitúa en el 23%.
- **Brecha salarial por horas:** En España se sitúa en un 14,2%.

3. Cuando en una empresa con al menos 50 trabajadores, *el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo* sea superior a los del otro en un 25% o más, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.



VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Adaptaciones de la Jornada de trabajo por conciliación de la vida familiar y laboral: requisitos y procedimientos. artículo 34.8

- derecho a solicitar:

las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia

finalidad: *para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.* (no personales)

- parámetros: *Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.*
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Adaptaciones de la Jornada de trabajo: requisitos y procedimientos.

- **supuesto específico:** En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años.
- **procedimiento:**

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de **30 días**.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- se posibilita adaptar, es decir, modificar la jornada laboral sin necesidad de reducir la misma ni minorado proporcionalmente el salario. A tenor de lo indicado, el redactado del precepto ofrece tres tipos de posibilidades para lograr dicha conciliación:

1. - la adaptación de la duración de jornada

2.- mediante la distribución de la jornada y ordenación del tiempo de trabajo. cambiando el turno de trabajo, flexibilizando el inicio o el fin, solicitando una jornada irregular u otras distribuciones similares u análogas. Opción que está siendo la más utilizada.

3.- Bien mediante la forma de prestación: incluyendo expresamente la posibilidad de trabajo a distancia algunas horas o días. siempre que ese régimen de trabajo se encuentra instaurado en la empresa.

- posibilidad del trabajador de establecer una “jornada a la carta”.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- 1.-aceptar la adaptación
 - 2.- propuesta alternativa
 - 3.- denegarla: por escrito y causa objetiva
- **regreso**: Derecho a solicitar *el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior* una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.
 - **compatibilidad**: los permisos del artículo 37.
 - **Las discrepancias**: el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Permisos. artículo 37

- desaparece el permiso por paternidad
- El concepto de permiso de lactancia se transforma en permiso para el cuidado del lactante, al que tendrán derecho ambos progenitores
- cuidado de menor de 12 meses y mayor de 9 meses

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

	REGULACIÓN ANTERIOR	MODIFICACIONES RD 6/19
Permiso por nacimiento de hijo (Art. 37.2b)	Permiso de 2 días	DESAPARECE
Permiso de Lactancia (Art. 37.4)	Solo se reconocía a un progenitor hasta que el menor cumpliera 9 meses.	<p>Se reconoce este permiso a ambos progenitores.</p> <p>Si ambos progenitores lo disfrutan en la misma duración y régimen, el periodo de disfrute puede ampliarse hasta que el menor cumpla 12 meses.</p> <p>* En este caso se reduciría el salario proporcionalmente a partir de los 9 meses del menor.</p>
Permiso por nacimiento de hijos prematuros o hospitalización después del parto (Art. 37.5)	Un progenitor podría disfrutar de 1 hora de permiso o 2 horas con disminución de salario	Ambos progenitores pueden disfrutar de 1 hora de permiso o 2 horas con disminución de salario
Concreción horaria y determinación del momento de disfrute (Art. 37.7)	Se refería únicamente al permiso de lactancia y a la reducción de jornada	Se amplía al permiso por nacimiento de hijos prematuros o hospitalización después del parto.

PERMISO DE CUIDADO DEL LACTANTE

En qué consiste el permiso

- El permiso de cuidado del lactante es un permiso retribuido ([artículo 37. 4ET](#)), reformado en el año 2019 para permitir que los dos progenitores puedan disfrutar del permiso. (Es decir, en la actualidad, **ambos progenitores tienen derecho al permiso de lactancia**, trabajen o no independientemente de lo que diga el convenio colectivo).
- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho:
- El permiso **consiste en 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá disfrutar de 3 maneras diferentes:**

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Permiso retribuido de 1 hora cada día de trabajo o 2 fracciones de ½ hora. El trabajador podrá **ausentarse** de su puesto de trabajo **desde** su reincorporación después del permiso de maternidad/paternidad **hasta** que el bebé cumpla 9 meses. Esta ausencia podrá ser de una hora o dos fracciones de ½ hora que se deberán disfrutar en medio de la jornada de trabajo.

Reducción de jornada de trabajo de 1/2 hora. Si el trabajador quiere disfrutar del permiso para entrar más tarde o salir antes de la jornada de trabajo, la duración del mismo será de sólo 1/2 hora y no de una hora, siempre hasta que el bebé cumpla 9 meses.

Permiso de cuidado del lactante acumulada. Suele ser la opción escogida por los trabajadores.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Preaviso para su disfrute

- con 15 días de antelación o la que se determina en el convenio colectivo aplicable.
- En caso de que se opte por la acumulación de la reducción de jornada se deberá precisar la fecha en que iniciará y finalizará el permiso, y en otros casos deberá indicar la hora (o 1/2 horas) en las que va a disfrutar el permiso o reducción de jornada.

Quién puede ejercer este derecho, ¿se puede ceder?

- los dos progenitores siempre que estén trabajando.
- si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su *ejercicio simultáneo* por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
- Tampoco se puede ceder para que uno de los dos lo disfrute de manera doble.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Permiso del cuidado del lactante sin acumular. ¿en qué horario se puede disfrutar del permiso?

Es un derecho del trabajador decidir en qué hora (o fracciones de media hora) disfrutará el permiso. No obstante los convenios pueden establecer criterios para la concreción horario y la conciliación laboral y familiar.

La empresa podrá oponerse al horario seleccionado siempre que alegue razones técnicas u organizativas.

En caso de no alcanzar un acuerdo, deberá decidir un juez.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Permiso de cuidado del lactante acumulada: cómo calcular y disfrutar

- sólo se puede disfrutar cuando así lo permita el convenio colectivo, o se acuerde con el empresario.
- no es más que sumar la hora a la que se tiene derecho por lactancia. Es una hora por día de trabajo efectivo, independientemente de la jornada que se haga.
- **Imaginemos que el cálculo de la operación anterior es de 120 horas de lactancia para acumularlas en jornadas completas de trabajo.**
- **Si el empleado trabaja 6 horas al día y tiene derecho a 120 horas de lactancia le corresponde $(120/6= 20)$ 20 días laborales.**

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

¿antes vacaciones o el permiso de lactancia?

- el permiso dura hasta que el bebé cumpla 9 meses, por lo tanto, es mejor disfrutar primero el permiso y después las vacaciones.
- Si se cogen primero las vacaciones y luego la lactancia, los días de lactancia serán menores.

Ampliar el permiso de lactancia hasta los doce meses

Si los dos progenitores trabajan, y ambos solicitan el disfrute del permiso de cuidado de lactante, se podrá solicitar el disfrute del permiso hasta que el menor cumpla 12 meses.

en el periodo que va desde los 9 a 12 meses del menor no será retribuido, sino que se descontará la parte proporcional del salario a los progenitores. Por lo tanto, se parece más a una reducción de jornada.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Compatible con la reducción de jornada por guarda legal o excedencia

- El permiso de lactancia es compatible con la reducción de jornada por cuidado de un hijo.
- Sin embargo, no es compatible con la excedencia por cuidado de un menor de 3 años.
- Hay que tener en cuenta que durante el periodo de excedencia, la relación está suspendida por lo tanto, no se genera derecho a lactancia, por lo que no se puede solicitar o acumular el periodo en el cual se estará en excedencia

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Parto prematuro y hospitalización posterior al parto. artículo 37.5

- tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora
 - Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.
 - Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

normas generales de los permisos

- a) La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria.
- b) No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.
- c) Preaviso de 15 días o la que se determine en el convenio colectivo, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.
- d) Las discrepancias el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.»

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

procedimiento judicial especial

el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

- El trabajador dispondrá de un *plazo de 20 días*, a partir de que el empresario le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social, ya que *no es necesario presentar una papeleta de conciliación laboral*.
- En el *acto de conciliación previa* al juicio
- El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los 5 días siguientes al de la admisión de la demanda.
- La sentencia se dictará en el plazo de 3 días.
- La sentencia que se dicte no será recurrible .



VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Causas y efectos de la suspensión. artículo 45.1

requisitos: Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:

-a) de conformidad con el CC o las leyes civiles de las CCAA

-b) + de 1 año

-b) menores de 6 años o de menores de edad + de 6 años.

con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Excedencias. artículo 46

familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa:

- a) la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses familia numerosa de categoría general,
- b) y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.
- c) Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.»

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

**Suspensión del contrato de trabajo con reserva del
puesto de trabajo.**

artículo 48

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Permiso de maternidad	16 semanas: -6 semanas obligatorias ininterrumpidas inmediatamente después del parto		16 semanas: -6 semanas obligatorias ininterrumpidas inmediatamente después del parto para ambos progenitores.
Permiso de paternidad	<p>5 semanas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se deberán disfrutar de forma ininterrumpida, desde la finalización del permiso por nacimiento hasta la finalización del permiso de maternidad. - La última semana (previo acuerdo con la empresa) podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla 9 meses. 	 <p>Implementación gradual hasta 2021.</p>	<p>Tras estas 6 semanas, se podrán distribuir las 10 restantes a voluntad en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida hasta que el menor cumpla 12 meses (en régimen de jornada completa o parcial previo acuerdo con la empresa)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se deberá comunicar a la empresa con una antelación mínima de 15 días la distribución del disfrute de este derecho <p>*Hasta el 2021:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>2019:</u> 8 semanas, 2 semanas ininterrumpidas tras parto. La madre podrá ceder 4 semanas de su permiso no obligatorio. - <u>2020:</u> 12 semanas, 4 semanas ininterrumpidas tras parto. La madre podrá ceder 2 semanas de su permiso no obligatorio.
Supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento	16 semanas ininterrumpidas a partir de la resolución judicial de adopción o decisión administrativa de guarda legal.		<ul style="list-style-type: none"> - 16 semanas ininterrumpidas para cada adoptante, guardador o acogedor, cuyas 6 primeras semanas deberán disfrutarse tras resolución judicial o decisión administrativa. - Misma regulación en cuanto a distribución e implantación gradual que el permiso por nacimiento
Supuesto de discapacidad del menor o nacimiento, adopción o guarda legal múltiple por cada hijo distinto del primero.	La suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas (solamente para la madre).		La suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas, una para cada uno de los progenitores.
Supuesto de parto prematuro u hospitalización del neonato tras el parto	El periodo de suspensión se computará a instancia de la madre o en su defecto del otro progenitor, a partir del alta hospitalaria.		Se elimina la prevalencia por la madre biológica y podrá computarse a instancia de cualquiera de los progenitores, sin preferencia por ninguno de ellos.

NACIMIENTO		ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO		
MADRE BIOLÓGICA	OTRO PROGENITOR	2019		
A partir del 1/4/2019	<u>A partir del 1/1/2021</u> la prestación será igual que la de la madre biológica.	PROGENITOR A + PROGENITOR B: Cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) + 12 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores, (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión administrativa) con un máximo de 10 semanas para uno de ellos.		
DURACIÓN TOTAL: 16 semanas (ampliable según supuestos*), a disfrutar del siguiente modo: PARTES OBLIGATORIA: 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatas posteriores al parto. La madre biológica puede anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto PARTES VOLUNTARIAS: 10 semanas, continuadas al periodo obligatorio, o de manera interrumpida, en períodos semanales, en régimen jornada completa o parcial desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.	2019 DURACIÓN TOTAL: 8 semanas (+ 4 que puede cederle la madre de su periodo no obligatorio). 2020 PARTES OBLIGATORIA: 2 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa, inmediatas posteriores al parto. PARTES VOLUNTARIAS: 6 semanas, continuadas o interrumpidas en períodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor.	2020 DURACIÓN TOTAL: 12 semanas (+ 2 que puede cederle la madre de su periodo no obligatorio).	2020 PROGENITOR A + PROGENITOR B: Cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) + 16 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores, (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión administrativa) con un máximo de 10 semanas para uno de ellos.	2021 A partir del 1/1/2021: DURACIÓN TOTAL PARA CADA PROGENITOR: 16 semanas (ampliable según supuestos*), 6 obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente posteriores a la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa. Las 10 semanas restantes, en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.

* Supuestos de ampliación:

- Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.
- Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.
- Ampliación parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Riesgo durante el embarazo y riesgo de lactancia.

artículo 48.7

la suspensión del contrato **finalizará** el día.

- en que se inicie la suspensión del contrato por parto o
- el lactante cumpla 9 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.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

violencia de género. artículo 48.7

duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez *podrá prorrogar* la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

* Despido por causas objetivas y Despido disciplinario (art. 53 y 55)



VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

1

- discriminación o
- vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas

2

- en los períodos de suspensión del por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, 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 períodos.

3

embarazadas, que hayan solicitado los permisos los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia del artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género

4

después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- 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.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Cálculo de las indemnizaciones en determinados supuestos.

- En los supuestos de **reducción de jornada por nacimiento, cuidado de menor o violencia de género**, se establece que el **salario** a tener en cuenta, a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el ET, será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción
- El **ejercicio a tiempo parcial de los derechos de suspensión** por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Real Decreto Ley 8/2019, medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es



• Jornada

Se modifica el apartado 7 del artículo 34: «**El Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo 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, así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran**

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es



Registro de jornada: Requisitos. Criterio Técnico de la ITSS 101/2019 sobre registro de jornada. Supuestos. Sanciones.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- el 35% denuncias ITSS jornada
- 50% encuesta EPA realizan horas extras por encima
- 48% horas no cotizadas ni abonadas
- JORNADA máxima es un derecho indisponible.

Artículo 34.9

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

- *Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.*
- *empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante 4 años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y SS*

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

CRITERIO DE LA DGITSS 101/2019

- es una obligación
 - Un registro diario por cada trabajador . todos los trabajadores (tiempo completo o parcial)
 - incluirá el periodo de descanso, pausa e interrupciones.
 - excepciones:
 - 1.-las relaciones laborales especiales
 - 2.- no ET
 - 3- trabajadores de la marina mercante, trabajadores móviles y transporte fronterizo ferroviario.
 - medio objetivo, fiable y no modificable.
 - estar en el centro de trabajo.
 - no lo sustituye ni cuadrantes ni calendarios
 - sanción grave: 626 a 6250 €
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- ¿QUE SUCEDA?
- ETT
- Trabajadores subcontratados
- trabajadores a domicilio

Jornada	Área	Código del empleado	Nombre completo	Hora marcaje	Origen del marcaje	Nombre Terminal	Tipo marcaje
01/02/2019 0:00	C1	0001	ZEGNA, HERM	06:00	Marcaje inserido	Terminal -1	Manual
01/02/2019 0:00	C1	0001	ZEGNA, HERM	14:00	Marcaje inserido	Terminal -1	Manual
01/02/2019 0:00	C1	0002	GARCIA ROJA	06:00	Marcaje inserido	Terminal -1	Manual
01/02/2019 0:00	C1	0002	GARCIA ROJA	14:00	Marcaje inserido	Terminal -1	Manual
01/02/2019 0:00	C1	0003	GONZALEZ G	14:00	Marcaje inserido	Terminal -1	Manual
01/02/2019 0:00	C1	0003	GONZALEZ G	22:00	Marcaje inserido	Terminal -1	Manual
01/02/2019 0:00	C1	0004	BRAVO RODRIGUEZ	09:00	Marcaje inserido	Terminal -1	Manual
01/02/2019 0:00	C1	0004	BRAVO RODRIGUEZ	14:00	Marcaje inserido	Terminal -1	Manual
01/02/2019 0:00	C1	0004	BRAVO RODRIGUEZ	17:00	Marcaje inserido	Terminal -1	Manual
01/02/2019 0:00	C1	0004	BRAVO RODRIGUEZ	20:00	Marcaje inserido	Terminal -1	Manual

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- Nuevo ET.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es



Análisis de supuestos jurisprudenciales más relevantes. Casos prácticos.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

-caso DELIVEROO TSJ Madrid 17/1/2020 (rec.1323/19). Falsos TRADE - DESPIDO POR ABSENTISMO (TC 16/10/19)

artículo 52d) ET: AUSENCIAS aun justificadas pero intermitentes *que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en 2 meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles, o el 25% en 4 meses discontinuos dentro de un periodo de 12 meses.*

EJEMPLO:

- en 2 meses consecutivos el trabajador no haya asistido al trabajo durante unos 9 días (20% de 44 días hábiles – 22 días hábiles al mes por 2 meses-) y que las faltas de asistencia en los 12 meses anteriores a este hecho sea de unos 11 días (5% de 226 días hábiles). Es decir, 11 días en 12 meses más los 9 días en 2 meses consecutivos.**
 - O bien, que tenga 22 bajas sucesivas cometidas en un máximo de 4 meses, aunque no sean continuos, dentro de un período de 12 meses (25% de 88 días hábiles – 22 días hábiles al mes por 4 meses).**
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- **contraer matrimonio durante la baja por IT no da derecho a disfrutar del permiso por matrimonio, una vez reincorporado (TSJ Baleares 27/6/19)**
 - **despido nulo de trabajadora que simula una baja (TSJ C/L 2/102019)**
 - **Discriminación por razón de sexo de una trabajadora por no abonarle un bonus por ausencia por maternidad (bono que no se abonaba por ausencias justificadas de + de 30 días) (Juzgado 26 Barcelona 3/10/2019)**
 - **Justificación de denegación de la concreción horaria(TSJ Galicia 21/10/19)**
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- Sentencia TJUE Sala Segunda, de 22 de enero de 2020 en cuyo fallo se declara que no se contraría ni vulnera la normativa comunitaria por el hecho de que nuestro ordenamiento no prevea el abono de indemnización alguna a los funcionarios interinos cuando se extingue la relación de servicio, al contrario de lo que sí ocurre respecto del personal laboral fijo cuando finaliza el contrato de trabajo por concurrir una causa objetiva e, igualmente, respecto del personal laboral temporal
 - SAN 31-10-2019, Rº 147/2019. **Los desplazamientos se computan como tiempo de trabajo**
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es



II.- REFORMAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

1.- *Introducción y aproximación al sentido de las reformas*

- Principal reto sistema SS: Viabilidad.
Barómetro CIS 9/2019 - 14,45 %.
- Incremento de Partidas + 3 % anual.
- Nada tiene que ver el estado actual con anterior.



VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- Sistema profesional: art. 109 - cotización.
 - Precariedad: temporalidad
- EPA (3/3) 2019: 26.60 %
 - Art. 151
 - Art. 249 Bis
- Descentralización: Art.42 ET
- Bajos salarios - cotización.
- Tardanza en incorporarse al mercado laboral.
- RETA:
 - desequilibrio
 - 86 %**
 - Base de cotización: Ingresos reales

- Medidas:
 - 1) Modificar el acceso a prestaciones: Jubilación (edad), factor de sostenibilidad
 - 2) Fijar pensión máxima. (3 SMI)
 - 3) “Destopar” base de cotización máxima.
 - 4) Mayor aportación del Estado: Impuestos e incorporación al sistema
 - 5) Cotización adicional empresa - coyuntura económica.
 - 6) desincentivar jb anticipadas
 - 7) RETA: Cotizaciones reales a ingresos

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

2.- ¿Hacia dónde vamos? Reformas que nos esperan



VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Acuerdo UP y PSOE 30/12/2019.

- 1.- Desarrollo de otras protecciones de orfandad absoluta
 - 2.- Reforma del art. 58 lgss, Revalorización de pesniones.
 - 3.- Derogar el factor de sostenibilidad
 - 4.- RETA: cotización por ingresos fiscales; desarrollo RETA a tiempo parcial.
 - 5.- sistema especial de empleadas del hogar
 - 6.- viudedad de parejas no casadas
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- 7.- Desarrollo del convenio especial de personas afectadas por la crisis económica.
 - 8.- ¿Será aplazado el reconocimiento del tiempo de servicio militar o prestación social sustitutoria como período asimilado?.
 - 9.- Prestación de ingreso mínimo vital.
 - 10.- Asistencia sanitaria con eutanasia.
 - 11.- Copago farmacéutico.
 - 12.- Salud bucodental.
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

AÑO 2019

- [Real Decreto-ley](#) 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo
- [Orden TMS/83/2019](#), de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019.
- [Real Decreto-ley](#) 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- [Ley](#) 3/2019, de 1 de marzo, de mejora de la situación de orfandad de las hijas e hijos de víctimas de violencia de género y otras formas de violencia contra la mujer.
- [Real Decreto-ley](#) 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.
- [Real Decreto-ley](#) 9/2019, de 29 de marzo, por el que se modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para su adaptación a la actividad de la estiba portuaria y se concluye la adaptación legal del régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías

-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- **Real Decreto** 302/2019, de 26 de abril, por el que se regula la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística.
- **Orden** TMS/667/2019, de 5 de junio, por la que se crea el Observatorio para la lucha contra el fraude a la Seguridad Social.
- **Real Decreto-ley** 18/2019, de 27 de diciembre, por el que se adoptan determinadas medidas en materia tributaria, catastral y de seguridad social

Año 2020

- **Real Decreto** 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales.
- **Real Decreto-ley** 1/2020, de 14 de enero, por el que se establece la revalorización y mantenimiento de las pensiones y prestaciones públicas del sistema de Seguridad Social.
- **Real Decreto** 10/2020, de 14 de enero, por el que se crean Subsecretarías en los departamentos ministeriales.
- **RD 139/2020**, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

A- Afiliación, encuadramiento, altas y bajas en el Sistema de Seguridad Social. Cotización



ENCUADRAMIENTO

- A) *art. 249 ter*, periodos de inactividad de los artistas
- B) Desarrollo de prácticas formativas y prácticas no laborales y académicas
- C) convenio especial de personas afectadas por la crisis.
- D) convenio especial de cuidadores no profesionales de personas dependientes
- E) convenio especial de antiguas prácticas formativas y prácticas no laborales y académicas
- F) Personal investigador pre doctoral en formación

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

a) períodos de inactividad de artistas en espectáculos públicos

- 1.- 20 días en alta con prestación real de servicios en los 12 meses naturales anteriores a aquel en que soliciten dicha inclusión a la TGSS
- 2.- retribuciones percibidas por esos días la cuantía de 2 veces SMI en cómputo mensual.
- 3.- deberá solicitarse a la TGSS en cualquier momento y, de reconocerse, tendrá efectos desde el día primero del mes siguiente a la fecha de la solicitud.

b) Desarrollo de prácticas formativas y prácticas no laborales y académicas

C) convenio especial de personas afectadas por la crisis.

- edad: 35/43 años - laguna de cotización de 3 años, entre Oct. 2008 a julio 18
 - cubrir 2 años de laguna.
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

D) convenio especial de cuidadores no profesionales de personas dependientes

RD-ley 6/2019. cotización del Estado
cuidadores no profesionales de personas que perciban prestación por dependencia
no alta en el Sistema

E) convenio especial de antiguas prácticas formativas y prácticas no laborales y académicas

para cubrir 2 años de lagunas de cotización

F) Personal investigador pre doctoral en formación

RD 302/2019, de 1 de marzo

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

COTIZACIÓN

The image shows a scanned copy of a Spanish Social Security contribution calculation form (Modelo 122). The form is filled out for a person named ANTONIO MOLINERO PÉREZ. It includes sections for personal information, tax rates, and deduction amounts. The TC1 logo is visible in the top right corner.

- a) Bases de cotización: 22.3% y 7%. RETA 1,25%
- b) Tipos de cotización
- c) Suspensión de la aplicación de reducción de cuotas por baja siniestralidad.
 - bonus-malus. prorrogado RDL 18/2019
- d) Cotización en subsidio por desempleo de + de 52 años
 - 125 % base de cotización mínima
- e) art.249 contratos de formación y aprendizaje (desempleo)

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

LUCHA CONTRA EL FRAUDE

- OBSERVATORIA DE LUCHA CONTRA EL FRAUDE OTIM 667/2019
- CONVENIO TGSS/ITSS
- Procedimiento para comprobación de actividad de deudores RETA Y REMAR, baja de oficio



Campaña de informe de vida laboral de empresas.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

BONIFICACIÓN COTIZACIÓN

- contratación de parados de larga duración
- contrataciones del sector turístico

COTIZACIÓN ADICIONAL

- art. 151 y 249 bis
 - anticipo de la edad de jubilación.
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

B.- *Acción protectora de la Seguridad Social*

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es



Ampliación de listado de prestaciones:

- Prestación de orfandad
 - Prestación por nacimiento y cuidado de menor.
 - Prestación por corresponsabilidad por el cuidado del lactante.
 - Subsidio de desempleo para mayores de 52 años.
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es



ASISTENCIA SANITARIA

Real decreto ley 7/2017, de 27 de junio, de
Acceso al Sistema Universal de Salud

- Desvincula del derecho de seguridad social
- Incluido extranjeros sin residencia legal

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

INCAPACIDAD TEMPORAL

-Desaparece la colaboración voluntaria de las empresas en la IT por CC. (art. 102 LGSS)



-Modifica el art. 170 para dar más competencias al INSS en consideración de recaídas

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

INCAPACIDAD PERMANENTE

- ART. 196.2 garantía para pensionistas de IPT cc, menores de 60 con cónyuge no cargo.

	IPT Derivada de enfermedad común menor de 60 años. 6.993 anual 499,50 mensual
--	--



VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es



Revalorización de pensiones: pensión mínima y pensión máxima

- Real Decreto-ley 1/2020, de 14 de enero, con efectos de 1/1/ 2020.
- una revalorización del 0,9 % suspendiéndose 58 LGSS, y 27 Ley de Clases Pasivas del Estado, y manteniendo la vigencia –en todo lo que no se oponga a esta norma y mientras no se apruebe la LPGE para el presente ejercicio– de la regulación de esta materia contenida en la LPGE para 2018 y en sus disposiciones de desarrollo.
- Límite de ingresos para el reconocimiento de complementos para mínimos: 7.638,00 euros/año.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- **PAGA POR DESVIACIÓN DEL IPC** (art. 2) la garantía de mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones en caso de que la inflación en 2020 sea superior al incremento previsto del 0,9 % y se prevé que los pensionistas recibirán, antes de 1/4/2021 y en un único pago, una cantidad equivalente a la diferencia entre la pensión percibida en 2020 y la que hubiere correspondido de haber aplicado a las cuantías de 2019 un incremento porcentual igual al valor medio de los incrementos porcentuales interanuales del IPC de los meses de diciembre de 2019 a noviembre de 2020, siempre que el valor medio resultante sea superior al 0,9 %.
- Pensión máxima 2020 es de 2.683,34.
- En 2019 2.659,41 euros

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- en el ejercicio 2019 las pensiones se revalorizaron 1,6% y el importes de las pensiones mínimas subieron por encima del IPC, y en concreto un 3%, en este ejercicio han "subido" lo mismo que el resto de pensiones.
 - - Igual ha pasado con las PNC de invalidez y jubilación, que han pasado de 392 euros mensuales a 395,6 €.
 - Teniendo en cuenta que hay más de 2.400.000 pensiones que se perciben con complemento de mínimos y 451.156 pnc, quizás debería haber incrementado éstas en un porcentaje superior.
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Prestaciones familiares.

- 31 % riesgo de pobreza infantil de menores de 16 años
- 8% más que UE
 - actualizan las prestaciones por hijo a cargo desde 1992 y los ingresos para tener derecho
- 341 euros/año2020.



VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

6.- Prestación por nacimiento y cuidado del menor. (Maternidad y paternidad)



VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Situaciones protegidas

durante los períodos de descanso y permisos que se disfruten por :

- El nacimiento (embarazo de + 180 días)
- La adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar de duración no sea inferior a un año, y se trate de:
 - Menores de 6 años.
 - O mayores de 6 años menores de edad en circunstancias determinadas.
- gestación subrogada

Personas beneficiarias

A) trabajadoras por cuenta ajena o propia, cualquiera que sea su sexo, siempre que, se encuentren en situación de alta o asimilada al alta, disfruten de los períodos de descanso/permiso por nacimiento y cuidado de menor y acrediten los períodos mínimos de cotización exigibles en cada caso.

B) PNC .- reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, salvo el período mínimo de cotización.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Requisitos

- * Estar afiliados o afiliadas y en alta o en situación *asimilada al alta*.
- * Tener cubierto un período mínimo de cotización que varía en función de la edad:
 - A) menos de 21 años de edad: No se exigirá período mínimo de cotización.
 - B) entre 21/26 : 90 días (7 años) / 180 días cotizados
 - C) + 26 años : 180 días (7 años)/ 360 días cotizados
- * Estar al corriente en el pago de las cuotas.

Nacimiento

- 1.- En caso de parto: a partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso.
La madre biológica podrá anticipar el descanso 4 semanas a la fecha prevista para el parto, fecha que vendrá fijada en el informe de maternidad
En el supuesto de que la madre biológica estuviera en situación de IT, el inicio del descanso y consiguiente subsidio tiene lugar en todo caso, en la fecha del parto.
- 2.- En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento desde la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, podrá iniciarse el subsidio hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Duración

La duración del subsidio será equivalente a la de los períodos de descanso o permisos que se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el [art. 48.4, 5 y 6 del Estatuto de los trabajadores \(ET\)](#)

Prestación económica / Importe

un subsidio equivalente al 100% de una BR que es equivalente a la de IT cc

Denegación anulación y suspensión

- 1.- Actúe fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.
 - 2.- Trabaje por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso, salvo percepción del subsidio en régimen de jornada a tiempo parcial o en los supuestos de pluriempleo y pluriactividad.
 - 3.- Los períodos de percepción del subsidio se corresponderán con los períodos de descanso que, en esos casos, serán los no ocupados por la jornada a tiempo parcial o por los empleos o actividades que no dan lugar al subsidio.
 - 4.- En los casos de adopción internacional, cuando no aporte la documentación oportuna para considerar constituida la adopción, si han transcurrido 4 semanas desde que anticipó el inicio del descanso.
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Extinción

- 1.- Por el transcurso de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso.
- 2.- Por la reincorporación voluntaria .
- 3.- Por fallecimiento del beneficiario, salvo que el otro progenitor sobreviviente pueda continuar el disfrute del período de descanso que reste, según las condiciones legal o reglamentariamente
- 4.- Por adquirir el beneficiario la condición de pensionista de jubilación o incapacidad permanente, sin perjuicio del disfrute del período de descanso restante por el otro progenitor.

Gestión

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), con carácter general.
ISM, cuando se trate de trabajadores incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial del Mar

Pago

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o, en su caso, el Instituto Social de la Marina (ISM)

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

- nueva prestación, Rdl 6/2019
 - artículos 183-185
 - escasa cuantía



VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

SITUACIÓN PROTEGIDA

la $\frac{1}{2}$ de reducción de jornada por ambos progenitores,
desde los 9-12 meses
derecho individual. No transferible
Certificado de empresa de reducción de jornada

BENEFICIARIOS

- ambos progenitores
 - alta o asimilada
 - carencia .
 - - 21 años, no carencia
 - 21/26 años: 90 días (7 años) o 180 días
 - + 26 años: 180 días (7 años) o 365 días
 - no funcionarios
 - solo un progenitor, salvo múltiple
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

importe

100 % base reguladora
proporcional a la reducción
incompatible
no IRPF
Pago directo por INSS

DURACIÓN

HASTA 12 meses

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

jubilación en el año 2020

- coexistencia ley 27/2011
- prorrogada desde 2019 (RDL 18/2019)
- ceses antes 1/4/2013
- hecho causante antes de 1/1/2021



VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

EDAD	65 años +37 cotizados 65+10 meses
BASE REGULADORA	23 años/ 25 años -----15 años
PORCENTAJE	36 años----- 100%
JB ANTICIPADA VOLUNTARIA	61+37 61+10
JB ANTICIPADA INVOLUNTARIA	63 +37 63+10
JB PARCIAL	<ul style="list-style-type: none"> - mutualista- 60 años - no mutualista 61+10 (35 años) - no mutualista 62+8 (33 años)
PORCENTAJE DE DEMORA	4% 37 años 2,75% (25/37) 2% (25 años)
NORMAS COMUNES	complemento de maternidad no artículo 58 LGSS suspensión del factor de sostenibilidad

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

EDAD JUBILACIÓN Y DÍAS COTIZADOS (ZJ)	37 años o más años (13.505 días) 65 años Menos de 37 años 65 años y 10 meses															
PERIODOS BASE REGULADORA. REGLA GENERAL	Durante 2020 23 años o 276 meses (274/322)															
PERIODOS BASE REGULADORA. REGLA ESPECIAL	Desde 01/01/2017 Hasta 31/12/2021 25 años o 300 meses (300/350)															
PORCENTAJE POR AÑOS COTIZADOS	De 2020 a 2022 Entre el 1 y el 106 0,21% Entre el 107 y el 252 0,19% Del 253 0% * (100%: 13.140 días: 36 años)															
COEFICIENTES POR TRIMESTRES DE ANTICIPACIÓN	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Total días computables</th> <th>Jub. involuntaria</th> <th>Jub. voluntaria</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Menos de 14053</td> <td>1,875%</td> <td>2,000%</td> </tr> <tr> <td>≥ 14053 y < 15148</td> <td>1,750%</td> <td>1,875%</td> </tr> <tr> <td>≥ 15148 y < 16243</td> <td>1,625%</td> <td>1,750%</td> </tr> <tr> <td>≥ 16243</td> <td>1,500%</td> <td>1,625%</td> </tr> </tbody> </table>	Total días computables	Jub. involuntaria	Jub. voluntaria	Menos de 14053	1,875%	2,000%	≥ 14053 y < 15148	1,750%	1,875%	≥ 15148 y < 16243	1,625%	1,750%	≥ 16243	1,500%	1,625%
Total días computables	Jub. involuntaria	Jub. voluntaria														
Menos de 14053	1,875%	2,000%														
≥ 14053 y < 15148	1,750%	1,875%														
≥ 15148 y < 16243	1,625%	1,750%														
≥ 16243	1,500%	1,625%														
EDAD EXIGIDA JUBILACIÓN PARCIAL NO MUTUALISTA (ZP)	<ul style="list-style-type: none"> 35 años o más (12.775 días) 61 años y 8 meses Menos de 35 años 62 años y 4 meses 															
CUANTÍAS MÍNIMAS Y TOPES MÁXIMOS	<table border="1"> <thead> <tr> <th>EDAD</th> <th>M.C.C.</th> <th>C.N.C.</th> <th>M.U.P.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>>65 AÑOS</td> <td>835,80</td> <td>642,90</td> <td>677,40</td> </tr> <tr> <td><65 AÑOS</td> <td>783,60</td> <td>599,00</td> <td>633,70</td> </tr> </tbody> </table>	EDAD	M.C.C.	C.N.C.	M.U.P.	>65 AÑOS	835,80	642,90	677,40	<65 AÑOS	783,60	599,00	633,70			
EDAD	M.C.C.	C.N.C.	M.U.P.													
>65 AÑOS	835,80	642,90	677,40													
<65 AÑOS	783,60	599,00	633,70													
PENSIÓN MÁXIMA:	2.659,40€															
PORCENTAJE ADICIONAL DE DEMORA	<ul style="list-style-type: none"> Hasta 9.125 días(<25 años) 2% De 9.126 a 13.505 días(<25 años<37 años) 2,75 A partir de 13.506 días(> 37 años) 4% 															

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Viudedad

- Porcentaje 52%, 70% y 60%:

- a) Tener una edad igual o superior a 65 años.
- b) No tener derecho a otra pensión pública. El citado incremento será compatible con aquellas pensiones públicas, ya sean españolas o extranjeras, cuya cuantía no exceda del importe del mismo. En estos supuestos, el incremento de la pensión de viudedad se abonará exclusivamente por la diferencia entre la cuantía de éste y la de la pensión percibida por el beneficiario.
- c) No percibir ingresos por la realización de trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia.
- d) Que los rendimientos o rentas percibidos, diferentes de los arriba señalados, no superen, en cómputo anual, el límite de ingresos que esté establecido en cada momento para ser beneficiario de la pensión mínima de viudedad.



**Pensión de
Viudedad**

A efectos de lo establecido en la letra b), no impedirá que se considere cumplido el requisito de no tener derecho a otra pensión pública española o extranjera, ni tampoco el incremento de la base reguladora de la pensión principal de viudedad del Régimen de Clases Pasivas del Estado la percepción de una pensión a cargo del Fondo Especial de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado cuando se acredite el resto de los requisitos exigidos.»

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es



Prestación de orfandad y mejora de la orfandad de víctimas de violencia de género

- ley 3/2019

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

Prestación de orfandad

- Causante: mujer víctima de violencia contra la mujer.
- Beneficiarios: hijos
 - 1.- 21/25 (no smi anual) **(12.600 euros/año para 2019)**
 - 2.- No tener derecho a pensión de orfandad por la madre
 - 3.- En situación de orfandad absoluta
- Cuantía:
 - base reguladora: base de cotización mínima.
 - porcentaje: 20%
 - 70% (al 75% smi excluidas extras e incluido el hijo) **675 euros/mes**
 - 118%
 - importe mínimo: cuantía de la pensión de viudedad con cargas familiares.**784 euros/mes**

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- Efectos a partir 3/3/2019 y las anteriores cuando en los dos momentos se cumplan con requisitos.
- Compatible con la pensión de orfandad del padre.
- Financiada con PGE.
- Las prestaciones de orfandad causadas por violencia contra la mujer, reconocidas en 2019, experimentarán en 2020 un incremento igual al que se apruebe para el SMI para dicho año, no siendo de aplicación la revalorización prevista en el Real Decreto-ley 1/2020.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

- Mejora de la orfandad de víctimas de violencia de género:

- Causante.- mujer víctima de violencia contra la mujer, y que el causante de la muerte sea el otro progenitor.
- Porcentaje.- incremento con la viudedad hasta el 70% (20+52, 60+20, 70+20)
no superior al 75% smi excluidas extras e incluido hijo⁶⁷⁵
euros/mes

- Máximo 118%
 - Mínimo: pensión de viudedad con cargas familiares.⁷⁸⁴ euros/mes
 - Fecha de efectos desde el reconocimiento
-

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

11.- *subsidio por desempleo para mayores de 52 años*



REQUISITOS	REGULACIÓN ANTERIOR RD-Ley 20/2012	+ 52 AÑOS
EDAD	55	52
CARENCIA DE RENTAS	75% smi unidad familiar	75 % SMI sólo solicitante 675 €
COTIZACIONES	6 años	6 años
DURACIÓN	hasta acceso jb cualquier modalidad	jb contributiva
BASE DE COTIZACIÓN DURANTE EL SUBSIDIO	tipo mínimo	125% tope mínimo de cotización 1312,50 €
IMPORTE	80 % IPREM	80% IPEM 430 €

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

II.- Análisis de supuestos jurisprudenciales más relevantes. Casos prácticos.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

C) *MODIFICACIONES EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS (RETA): encuadramiento, cotización, prestaciones. Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo (Ley 20/2007, de 11 julio). Prestación por cese de la actividad, nuevas coberturas.*



VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

1. Obligatoriedad de la cobertura de todas las contingencias: CC/ CP/ prestación por cese (2 años), formación y prevención.

2. Ampliación del ámbito de la acción protectora en el RETA

1. Prestación de **cuidado de niños con cáncer** u otras enfermedades graves.
2. Cobertura de **accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**
3. **corresponsabilidad en el cuidado del lactante**
- 4.- **protección por nacimiento y cuidado de menor (REGLAMENTARIAMENTE)**

3. Bases y tipos de cotización

-los tipos, se establece una escala progresiva, del 30,3% en 2020, contingencias profesionales: en el año 2020, el tipo de cotización será el 1,1%;
Para cese de actividad: en el año 2020, el tipo de cotización será el 0,8%.

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es

4. Obligatoriedad en la cobertura de las contingencias comunes y contingencias profesionales con una mutua colaboradora con la seguridad social

5. Derecho a prestación desde el primer día en los casos de AT/EP

6. Cotización durante las situaciones de incapacidad temporal

7. Modificaciones de la llamada “tarifa plana” (nuevos autónomos).

8. Modificación de las bonificaciones a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos

9. Modificaciones en la prestación por cese de actividad: Se mejora el acceso a la prestación , modificando los requisitos actuales para poder hacer más accesible el denominado “paro de los autónomos” y ampliando la duración de la prestación, de 12 a 24 meses.

10. Nuevo tipo de infracción laboral grave (“falso autónomo”)

VICTORIA REGUEIRA RODRÍGUEZ

LETRADA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL
victoria.regueira@seg-social.es