



àrea de previsió social complementària

ADAPTACIÓN DEL TEXTO DE LOS REGLAMENTOS DE LOS PLANES DE PENSIONES DEL SISTEMA DE EMPLEO AL LENGUAJE NO SEXISTA, A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL, A LA PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

Elaboración: Octubre 2007
Revisión: Febrero de 2010
Última edición: Febrero 2018



Contenido

UNA OPORTUNIDAD: LA ADAPTACIÓN DE LOS REGLAMENTOS DE PLANES DE PENSIONES.	3
MODIFICACIONES SUGERIDAS.....	5
ORIENTACIONES	5
PROPUESTAS.....	8
PARTICIPES EN SUSPENSO CON DERECHO APORTACIONES	8
RÉGIMEN FINANCIERO	11
BENEFICIARIOS.	14
COMPOSICIONES DE LAS COMISIONES DE CONTROL.....	15
NORMAS LEGALES DE REFERENCIA:	16

UNA OPORTUNIDAD: LA ADAPTACIÓN DE LOS REGLAMENTOS DE PLANES DE PENSIONES.

La legislación que regula los planes y fondos de pensiones está en revisión permanente. Prueba de este cambio constante en su regulación legal, la tenemos en el anunciado cambio del actual Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, antes de finalizar la presente legislatura¹. Por tanto, es más que probable que las Comisiones de Control de los planes de pensiones del sistema de empleo deban consensuar posiciones entre la representación de las personas partícipes y beneficiarias con la representación de los promotores para adaptar los reglamentos de sus respectivos planes de pensiones a las nuevas disposiciones legales².

Por otra parte, recientemente el Área Confederal ha elaborado un documento³ que recoge las recomendaciones para la adaptación de los reglamentos de los planes de pensiones a la nueva ley de IRPF y a su reglamento⁴, que ha entrado en vigor el 1 de enero de 2007.

Aprovechando el proceso de adaptación del reglamento del plan de pensiones a los cambios legislativos que la comisión de control debe acometer⁵, ofrecemos una serie de recomendaciones para adaptar las especificaciones al espíritu y la letra de las leyes promulgadas o modificadas en materias de igualdad y de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, desarrollados, entre otras, en las siguientes normas legales:

¹ Se refiere a las propuestas de modificación de la legislación de planes y fondos de pensiones como consecuencia de la aprobación de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

² A fecha de la presente edición, el RD 304/2004 se ha modificado en 14 ocasiones, la última en febrero de 2018. Dichas modificaciones han obligado a las comisiones de control de los planes de pensiones del sistema de empleo a adaptar el Reglamento a la nueva regulación en diversas ocasiones.

³ Se refiere a la nota del Área de Planes y Fondos de Pensiones, de la Secretaría de Acción Sindical y Políticas Sectoriales de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras sobre "EL TRATAMIENTO FISCAL DE LA PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA DE CARÁCTER COLECTIVO TRAS LA NUEVA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS" de fecha enero 2007.

⁴ Se refiere al RD 439/2007, de 30 de marzo, en el B.O.E. el 31.3.2007 por el que se aprobó el nuevo Reglamento del IRPF, desarrollando con ello la Ley 35/2006, de 28 de noviembre del IRPF y que modificó el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones (RD 304/2004).

⁵ Aunque la redacción original de este documento se situaba en el contexto de la modificación de la legislación de planes y fondos de pensiones introducidas por la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, sobre una nueva regulación del IRPF, en cualquier momento que se presente la oportunidad, se puede aprovechar la necesidad de adaptar el reglamento de un plan de pensiones a una norma legal para plantar la introducción de los criterios que se presentan en este documento.

Ley 39/1999, R.D. 1251/2001 de 16 noviembre y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, Ley 9/2009 de 6 de Octubre, la Ley 1/2004 medidas de protección contra la violencia de género, leyes integradas en la redacción actual del ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (E.T.). Ley 30/84 medidas para la reforma de la Función Pública, Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicio de salud y Ley 7/2007 Estatuto Básico de la Función Pública, Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social (TRLGSS) y la de prevención de riesgos laborales⁶.

Por último, creemos que es importante señalar que la redacción de los textos de los reglamentos se respete un lenguaje no sexista^{7 i 8}, con las siguientes sugerencias genéricas:

- Sustituir el texto *“Todos los trabajadores en la empresa”* o similar por:
 - *“todo el personal...”* o *“toda la plantilla...”* o *“a los trabajadores y a las trabajadoras...”* o *“toda persona que trabaja en la empresa”*.
- Sustituir el texto *“Los participes,,,”* o *“los beneficiarios...”* por:
 - *“La representación de las personas participes...”, “las personas participes...”, “la representación de las personas beneficiarias...”,* o *“las personas beneficiarias...”*.
- Sustituir las referencias a *“Un presidente y un secretario”* por:
 - *“la presidencia y la secretaría...”*.
- Sustituir las referencia a *“Los delegados”* por:
 - *“Delegados y delegadas de...”, “Las y los delegados de.....son la representación legal de los trabajadores y trabajadoras...”, “las personas que ostenten la representación legal de las personas que trabajan en la empresa”*.

⁶ En el último capítulo del documento se detallan las *“NORMAS LEGALES DE REFERENCIA”*.

⁷ El Servei Lingüístic de la Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya va publicar a l'octubre de 2010 la *“Guia de bones pràctiques d'un llenguatge no sexista en la col·lectiva. Guia pera delegades i delegats”*.
https://www.ccoo.cat/cultura/sl/guia_llenguatge_no_sexista.pdf

⁸ El Servei Lingüístic, de la Secretaria de les Dones, Diversitats i Polítiques o menys encert.

https://www.ccoo.cat/sl/documents/vocabulari_dones_i_mon_treball.pdf

MODIFICACIONES SUGERIDAS.

ORIENTACIONES

Aprovechando la modificación obligatoria del reglamento del plan de pensiones⁹, y con la intención de adaptar el “espíritu” y letra de las normas legales que han servido de referencia para la elaboración de este documento de criterios¹⁰, es especialmente conveniente revisar la regulación y la redacción de artículos de las especificaciones referidos a “sujetos constituyentes” y “elementos personales”, al “régimen financiero” y la “composición de las comisiones de control”¹¹.

También debemos proponer que en los reglamentos especificaciones se recoja que en caso de reducción de jornada, excedencia y/o jornadas a tiempo parcial vinculada a la ley orgánica para la igualdad hombres y mujeres¹², las aportaciones del promotor al plan se realicen siguiendo la legislación en materia de seguridad social vinculada a la nueva normativa¹³, es decir, que se realice la aportación íntegra sin aplicar deducciones ni reducciones salariales por el ejercicio de dichos derechos, criterio que también se reconoce en las medidas de protección contra la violencia de género¹⁴.

Sobre la regulación de las personas partícipes en suspenso, la filosofía con la que debemos afrontar la negociación para modificar el reglamento es la de intentar que el mayor número de situaciones que describimos a continuación y que suponen la suspensión del contrato de trabajo¹⁵, por ejemplo por maternidad, paternidad, riesgo de embarazo y lactancia, no comporten que la persona partícipe pase a ser partícipe en suspenso sin derecho a aportaciones del promotor. Es decir, que en dichas

⁹ Como señalamos en la nota al pie número 4, aunque el presente documento se elaboró en el contexto de la modificación de la legislación de planes y fondos de pensiones introducidas por la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del IRPF, cualquier momento en que surja la necesidad de adaptar el reglamento de un plan de pensiones a nuevas disposiciones legales, se puede aprovechar para la introducción de los criterios sugeridos en el presente documento.

¹⁰ En el último capítulo del documento se detallan las “NORMAS LEGALES DE REFERENCIA”.

¹¹ Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de pensiones, artículo 18: “Especificaciones del plan de pensiones”.

¹² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

¹³ Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

¹⁴ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

¹⁵ 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, artículos 45 y 46, Causas y efectos de la suspensión (del contrato) y Excedencias, respectivamente.

situaciones se mantenga la condición de partícipe de pleno derecho¹⁶. También trataremos de regular que aquellas situaciones previstas en la ley en las que la persona trabajadora pueda reducir su jornada laboral por cuidado de hijos o de familiares hasta segundo grado no comporte reducción de aportación del promotor¹⁷.

Por otra parte, debemos proponer que en los reglamentos se reconozcan como personas beneficiarias las nuevas figuras de convivencia que recoge la ley, como es el caso de las parejas de hecho¹⁸. En este sentido, se garantizará el reconocimiento de la condición de beneficiario al cónyuge, pareja de hecho o forma de convivencia reconocida, sin distinción de género ni condición sexual¹⁹.

¹⁶ Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, artículo 35, apartado 2: “Los partícipes que hayan cesado en la realización de aportaciones, tanto directas como imputadas, pero mantengan sus derechos consolidados en el plan, independientemente de que hayan cesado o no su relación laboral, adquieren la condición de partícipes en suspenso, continuando con la categoría de elemento personal del plan de pensiones.

Los derechos consolidados de los partícipes en suspenso se verán ajustados por la imputación de los resultados que les correspondan durante los ejercicios de su mantenimiento en el plan de acuerdo con el sistema de capitalización que les resulte aplicable”.

¹⁷ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, art. 2 Reducción de la jornada por motivos familiares que modifica el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁸ “Ni la Constitución Española, que recoge entre sus principios la protección de la familia, ni tampoco nuestro Código Civil, hacen alusión alguna a las mismas, siendo ello fiel reflejo del carácter reciente de este fenómeno (...)

Son precisamente aquellos textos dictados por Comunidades Autónomas con potestad para desarrollar Normativa civil, en virtud del art. 149.1.8º de la Constitución, los que abordan su régimen de forma más extensiva. Así, por ejemplo, (...) la Ley sobre Uniones Estables de Pareja catalana, de 1998; recogen aspectos tales como los derechos de los convivientes en caso de fallecimiento, representación, tutela, alimentos o efectos patrimoniales e incluso hereditarios.

(...)

Junto con estas disposiciones autonómicas, se han introducido reformas concretas en nuestra legislación en respuesta a este fenómeno cada vez más creciente. Buen ejemplo de ello es el Art. 174 de la Ley 40/2007, que modificó la Ley General de la Seguridad Social, posibilitando que el conviviente superviviente de una pareja no casada ostente el derecho subjetivo a una pensión de “viudedad” del régimen general, exigiendo que la unión hubiera durado al menos cinco años y que su economía sea precaria comparativamente a la del causante (inferior al 50%) o en términos absolutos (percibir menos de vez y media el salario mínimo interprofesional)”. NOTICIAS JURÍDICAS. Civil | Conocimiento (1/10/2010)

UNIONES DE HECHO. “El marco jurídico de las uniones de hecho en España”. Begña Cuenca Alcaine.

¹⁹ Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.

Por último, la composición de las comisiones de control de los planes y fondos de pensiones debe ajustarse a lo establecido en la nueva ley de igualdad²⁰, fomentando la composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40% del total del órgano^{21 i 22}.



²⁰ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Capítulo III, sobre Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad, artículos 46 a 49.

²¹ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Disposición adicional primera, Presencia o composición equilibrada: “A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

²² Como ejemplo de referencia, en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el Capítulo I sobre El principio de igualdad en el empleo público, en su artículo 51, Criterios de actuación de las Administraciones públicas, se establece: “Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán: d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración”.

PROPUESTAS.

PARTICIPES EN SUSPENSO CON DERECHO APORTACIONES

El objetivo es que en los reglamentos se recojan una serie de excepciones, las máximas posibles, en las que se mantendrán las aportaciones del promotor aunque la persona partícipe tenga en suspenso el contrato de trabajo.

Las excepciones que se proponen a continuación para situaciones de suspensión de contrato en las que se mantengan las aportaciones del Promotor no es una relación exhaustiva de todas ellas, sino nos hemos limitado a exponer aquellas que, a nuestro juicio, guardan relación con la conciliación de la vida familiar y laboral u otras situaciones de protección ante la violencia de género y la regulación de la Incapacidad Temporal.

No se interrumpirán las aportaciones de la entidad promotora a favor de las personas de la plantilla partícipes del plan de pensiones que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones²³:

A) Incapacidad temporal del Partícipe hasta un máximo de 18 meses o el tiempo de duración que establezca la normativa vigente. (Art. 169 de la Ley General de la Seguridad Social²⁴).

B) Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo. Por parto, adopción y de acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de 6 meses o mayores en situaciones de discapacidad o circunstancias especiales que se acrediten. El acogimiento debe ser superior a un año. Igual tratamiento tendrá la suspensión por partos prematuros. (Art. 48, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores)

C) Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo (Art. 48, apartado 5 y apartado 6, del Estatuto de los Trabajadores). Por riesgo durante el embarazo o de riesgo durante lactancia natural de un menor de nueve meses. Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género sin exceder de seis meses o un máximo total de dieciocho meses.

²³ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 48, Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

²⁴ 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, art. 169, sobre Concepto (de la Incapacidad Temporal).

D) *Suspensión del contrato por paternidad. Por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento. Ampliable por adopción o acogimiento que se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o si en la familia hay una persona con discapacidad. (Art. 48 bis del Estatuto de los Trabajadores)*

E) *Suspensión del contrato por la privación de libertad de la persona trabajadora, mientras no exista sentencia condenatoria. Suspensión de sueldo y empleo. Por el ejercicio del derecho de huelga. Por cierre legal de la empresa. (Art. 45 del Estatuto de los Trabajadores²⁵).*

F) *Excedencias forzosas derivadas de la condición de cargo sindical o por razón de ejercer un cargo público electo, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Para ejercer funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo ((Art. 46, apartado 1, y Art. 46, apartado 4, del Estatuto de los Trabajadores²⁶ y art. 9 la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, de 2 de Agosto, modificada por la Ley Orgánica 14/1994, de 19 de Mayo²⁷).*

G) *Excedencias voluntarias de un plazo no mayor a cuatro meses. (Art. 46 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores²⁸).*

H) *Excedencias para atender al cuidado de un hijo, o un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. (Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores²⁹, art.*

²⁵ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 45, Causas y efectos de la suspensión 1: “El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria, h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias, l) Por el ejercicio del derecho de huelga, m) Cierre legal de la empresa”.

²⁶ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 46, Excedencias, apartado 1: “La excedencia (...) forzosa (...) dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo” y apartado 4: “Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo”.

²⁷ Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985, artículo 9, apartado 1: “Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho: b) A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la Función Pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese”.

²⁸ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 46, Excedencias, apartado 2: “El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años”.

179 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social³⁰ y para el personal de la Función Pública, la Ley 30/84³¹). En dichos casos, se mantendrá la aportación íntegra que le correspondería a la persona trabajadora en caso de realizar la jornada laboral completa, o como mínimo se equipará la aportación al plan de pensiones al régimen de seguridad social donde se consideran como cotizados los 2 primeros años. Este período asciende a 30 meses en los casos de familia numerosa de categoría general y 36 meses si es de categoría especial.

²⁹ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 46, Excedencias, apartado 3: “Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa”.

³⁰ 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, artículo 179, Prestación económica: “1. La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que está establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes”.

³¹ Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, Capítulo VII, Modificación en las situaciones, régimen disciplinario y de Seguridad Social de los funcionarios, artículo 29, Situaciones de los funcionarios, apartado 4: “Los funcionarios tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa”.

RÉGIMEN FINANCIERO

En la legislación española existen regulaciones dirigidas a proteger la conciliación de la vida familiar y laboral. Una de ellas es la regulación que permite adaptar la jornada laboral a las necesidades derivadas del cuidado de los hijos menores o de familiares, hasta segundo grado, que requieran cuidados especiales, derivados de situaciones coyunturales o por su grado de dependencia. Es obvio que no podemos perder de vista que se trata de situaciones en las que la reducción de la jornada laboral acarrea la reducción proporcional del salario.

A fin de intentar que la reducción de jornada, por motivos de cuidado o guarda de hijos o de familiares hasta segundo grado, no tenga consecuencias en las prestaciones por jubilación, planteamos la conveniencia de que dicha reducción de jornada no comporte la reducción de la contribución empresarial al plan de pensiones.

Para ello, proponemos añadir un epígrafe en el artículo que trate del régimen de aportaciones del promotor que señale lo siguiente:

El Promotor mantendrá la aportación íntegra que le correspondería al trabajador o trabajadora en caso de realizar la jornada laboral completa, cuando un trabajador o trabajadora se acoja a alguna de las siguientes situaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores:

- 1. a la reducción de jornada por guarda legal o/y cuidado directo de un familiar (Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, apartado 5³²).*

³² Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, apartado 5, que modifica el apartado 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, redactado por el apartado cuatro del artículo 1 del R.D.-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores: “Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado 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.

2. a la reducción de su jornada por nacimiento de hijos prematuros (Art. 37 apartado 4 bis³³).
3. protección de la trabajadora víctima de violencia de género (Art. 37, apartado 7³⁴).

EQUALITY

³³ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 37, Descanso semanal, fiestas y permisos, apartado 4 bis, introducido por la disposición adicional de la Ley 12/2001, 9 julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad: “En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo”.

³⁴ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 37, Descanso semanal, fiestas y permisos, apartado 7, redactado por el número dos de la disposición final decimoquinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral: “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 éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias”.

El Promotor también mantendrá la aportación íntegra que le correspondería al trabajador o trabajadora en caso de realizar la jornada laboral completa, cuando un trabajador o trabajadora se acoja a alguna de las situaciones anteriormente descritas:

- 1. para las personas de la Función Pública (Ley 30/84³⁵ y Ley 7/2007 Estatuto Básico del Empleado Público³⁶).*
- 2. para el personal de los servicios de la salud (Ley 55/2003³⁷).*
- 3. por regulación en los acuerdos o convenios laborales que la pudieran desarrollar en el ámbito de un sector o empresa³⁸.*

La aportación íntegra de promotor tiene su base legal en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en 18ª disposición adicional del Estatuto de los Trabajadores, que establece que cuando se reduce la jornada por todos motivos expuestos en párrafo anterior, el salario a efectos de indemnizaciones será a jornada completa³⁹. Asimismo, a efectos

³⁵ Ley 30/84 artículo 30, apartado f, redactada por el número ocho de la disposición adicional decimonovena de la Ley Orgánica. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre: “La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir 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 derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente, la funcionaria podrá 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. Apartado f bis, redactado por el número nueve de la disposición adicional decimonovena de la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: “En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones”.

³⁶ Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, artículo 48, Permisos de los funcionarios públicos, y artículo 49 Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

³⁷ Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, artículo 61, Régimen de fiestas y permisos.

³⁸ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Título III, De la negociación colectiva y de los convenios colectivos, Capítulo I, Disposiciones Generales, Naturaleza y efectos de los convenios, artículo 85, Contenido.

³⁹ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Disposición adicional decimooctava, introducida por el apartado veintiuno de la disposición adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida, apartado 1: “En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción”. 2: “Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los

Seguridad Social, art. 179 del TRLGSS, de los motivos expuestos en párrafo anterior se computarán (a efectos de base de cotización) incrementadas al 100% durante los dos primeros años⁴⁰.

Asimismo, se tendrá en cuenta la regulación de los permisos y excedencias en los distintos convenios de aplicación, sean de sector o de empresa⁴¹.

BENEFICIARIOS.

Introducir un apartado que recoja el reconocimiento como beneficiario en el supuesto de que el participe tenga una pareja de hecho reconocida legalmente, sin distinción de género ni condición sexual⁴².

Si el ámbito es exclusivo de Catalunya es la ley 10/98 de 15 de Julio de la Generalitat de Catalunya la que regula la cuestión de las parejas de hecho. Proponemos introducir un apartado con el texto siguiente:

La pareja de hecho del Participle se equiparara a todos los efectos, al cónyuge si se cumplen todos los requisitos establecidos en la ley.

La reforma de la Seguridad Social fue aprobada, una vez la Comisión del Senado aprobó el dictamen del proyecto Ley reforma de la Seguridad Social con fecha 25 de octubre de 2007, estableciéndose la equiparación entre matrimonios y parejas de hecho en relación con la pensión de viudedad. En este sentido, se reconoce la prestación de viudedad a las parejas de hecho con convivencia acreditada (al menos cinco años) o hijos comunes. Este reconocimiento también se hace respecto al auxilio por defunción y a las indemnizaciones a tanto alzado en caso de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional

supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos establecidos en el párrafo décimo del artículo 48.4 y en el artículo 48 bis”.

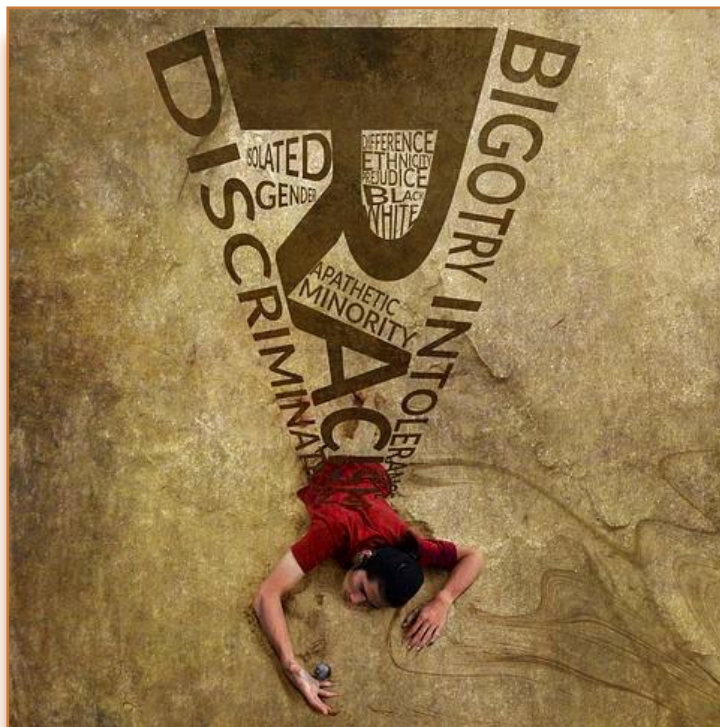
⁴⁰ *Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*

⁴¹ *Atender a la regulación del convenio de referencia sobre la percepción de 100% del salario en caso de ILT, permiso de maternidad o paternidad y otros supuesto de permiso.*

⁴² *Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.*

COMPOSICIONES DE LAS COMISIONES DE CONTROL

Atendiendo a la recomendación de la ley de igualdad, en el capítulo de composición de las comisiones de control, deberíamos añadir una referencia a la “*composición equilibrada entre hombres y mujeres*”, según lo establecido Disposición Adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre “Presencia o composición equilibrada”. A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento del número total.



NORMAS LEGALES DE REFERENCIA:

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras
- Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.
- Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- LEY 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 7/2007 Estatuto Básico de la Función Pública derogada por la norma posterior: 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.
- Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida
- 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

Barcelona, febrero de 2018.

ÀREA DE PREVISIÓ SOCIAL COMPLEMENTÀRIA

Secretaría d'Acció Sindical
CCOO de Catalunya