



MOORE

LABORAL

PATERNIDAD EN 2020

En el año 2020 se vuelve a incrementar la duración de la suspensión del contrato si un empleado tiene un hijo.

Doce semanas. Si un trabajador tiene un hijo a partir del 1 de enero de 2020 y hasta el 31 de diciembre del mismo año, tendrá derecho a la suspensión de su contrato por nacimiento de hijo durante 12 semanas (si tuvo el hijo antes del 1 de enero, su paternidad será de ocho semanas). De esas 12 semanas, las cuatro primeras se deben disfrutar de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

Si el empleado tiene el hijo a partir de 2021, la suspensión del contrato todavía será más larga, ya que será de 16 semanas (misma duración que la maternidad), las seis primeras de las cuales se deberán disfrutar tras el parto.

Tras las cuatro semanas. Una vez haya disfrutado de los períodos obligatorios indicados a continuación del parto (cuatro semanas en 2020 y seis en 2021), hay que tener en cuenta que:

El trabajador podrá optar por disfrutar el resto de la suspensión del contrato de forma seguida, o bien por períodos semanales hasta que el hijo cumpla 12 meses. Lo único que le exige la ley es que comunique a la empresa con una antelación mínima de 15 días el disfrute de cada período semanal (o el disfrute acumulado).

Asimismo, previo acuerdo con la empresa, el disfrute del resto de la suspensión podrá ser a tiempo completo o parcial.

Por ejemplo, si un trabajador tiene un hijo en abril de 2020, deberá disfrutar de cuatro semanas de suspensión tras el parto, y podrá disfrutar de las ocho siguientes a razón del 50% (si así lo pacta con la empresa). En tal caso, prestará sus servicios a razón del 50% durante 16 semanas y cobrará una prestación de la Seguridad Social por el 50% de tiempo restante.

Campañas de la Inspección en 2020

Entre otras, la Inspección va a seguir investigando las prácticas abusivas y fraudulentas en materia de contratación a tiempo parcial y temporal.

Informe anual. La Inspección de Trabajo publica cada año un resumen de las actuaciones realizadas y de los resultados obtenidos en el año anterior, que también indica las líneas de actuación que se seguirán en el futuro.



Estas son las actuaciones en las que se va a centrar la Inspección durante el año 2020:

- Seguirá actuando contra los contratos temporales fraudulentos. Muchas empresas utilizan contratos temporales para cubrir necesidades fijas de su ciclo productivo (de modo que dichos contratos se deben considerar indefinidos). También hay empresas que no respetan la duración máxima de los contratos temporales ni los límites para su concatenación.
- Vigilancia de la contratación a tiempo parcial fraudulenta. Cuando se firman contratos a tiempo parcial cuando los empleados prestan sus servicios en una jornada superior.
- Control de las horas extraordinarias no pagadas.
- También se intentará detectar y regularizar la situación de los trabajadores que se encuentren bajo la figura de "falso becario". A estos efectos, el trabajo realizado por los becarios debe servirles para complementar su formación, y no para que la empresa se beneficie del trabajo realizado (en cuyo caso existirá una relación laboral encubierta).