

PLANTEM CARA

ANEXO 1 NUEVOS PERMISOS LABORALES

GUÍA DE LEGISLACIÓN
LABORAL 2023



Afilia't



INTERSINDICAL
VALENCIANA



ANEXO 1

NUEVOS PERMISOS LABORALES

El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, con efectos desde el 30 de junio, incluye importantes medidas en el ámbito laboral, como nuevos permisos retribuidos, refuerzo a la conciliación, adaptación de jornada y parejas de hecho.

1. Art. 4.2.C) ET: DERECHOS LABORALES

Se añade a este artículo que el trato desfavorable a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la familiar y laboral, será constitutivo de discriminación por razón de sexo.

2. Art. 34.8 ET ADAPTACIÓN DE JORNADA

Se modifica el art. 34.8 ET en lo relativo a la adaptación de jornada, comúnmente conocida como "jornada a la carta".

El derecho de adaptación 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, será un derecho de los trabajadores que tengan necesidades de cuidado de:

- a) Los hijos mayores de doce años
- b) El cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora.
- c) Otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. Se deberán justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

2.1. PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD DE LA ADAPTACIÓN DE JORNADA

Se reducen los plazos de negociación con la empresa a 15 días desde la solicitud del trabajador (antes 30 días) y se presumirá que se concede el derecho a la adaptación de jornada, en caso de que no concurra oposición motivada y expresa en dicho plazo.

La persona trabajadora tiene derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período pactado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron su solicitud,(2) excepto que concurran razones objetivas que lo impidan.

2.2. ADAPTACIONES DE JORNADA ANTERIORES A 30 DE JUNIO DE 2023

Mantienen su vigencia, pero se les aplica la nueva redacción del art.34.8 ET en cuanto al derecho de volver a su situación anterior, sin necesidad de solicitarlo, una vez transcurra el plazo o decaigan las causas.

3. Art. 37 ET: PERMISOS RETRIBUIDOS

Se modifica el art. 34.8 ET en lo relativo a la adaptación de jornada, comúnmente conocida como "jornada a la carta".

3.1. PERMISO POR MATRIMONIO

Se mantienen los 15 días naturales, pero se amplía a las parejas de hecho(3) que se registren.

3.2. ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDADES GRAVES

En caso de fallecimiento, accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización se amplía el permiso a 5 días, con independencia que exista o no desplazamiento.(4)

Se amplían las personas que tiene derecho a dicho permiso, concretamente:

- a) Cónyuge o pareja de hecho.
- b) Familiares o parientes consanguíneos hasta el 2º grado, incluidos los de la pareja de hecho.
- c) Cualquier otra persona distinta a las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo.

3.3. PERMISO POR FALLECIMIENTO

Se reconoce el permiso de 2 días por el fallecimiento del:

- a) Cónyuge o pareja de hecho.
- b) Familiares o parientes consanguíneos hasta el 2º grado, incluidos los de la pareja de hecho.

Este permiso se amplía a 4 días en caso de desplazamiento.

3.4. PERMISO POR LACTANCIA

En los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se tiene derecho a 1 hora de ausencia en el trabajo para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses. Se permite el disfrute en dos fracciones de ½ hora cada una, así como el incremento proporcional en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Ello también podrá acumularse en jornadas completas en los términos que establezca el convenio colectivo o el acuerdo con la empresa.

Cuando 2 personas de la misma empresa soliciten dicho permiso para el mismo sujeto causante, se permite la limitación del ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, que deberán ser comunicadas por escrito al trabajador y debidamente motivadas. Además la empresa está obligada ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas y posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Otra novedad es cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3.5. PERMISO POR GUARDA LEGAL. (Art. 37.6 ET)

Se trata del derecho a la reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración a quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.

Se reconoce el mismo derecho para quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

3.6. HOSPITALIZACIÓN Y TRATAMIENTO DE MENORES A CARGO AFECTADOS POR CÁNCER

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado del menor a su cargo, durante la hospitalización y tratamiento continuado, cuando esté afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.

Ello será acreditado mediante el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

3.7. REDUCCIONES DE JORNADA SOLICITADAS POR 2 O MÁS TRABAJADORES.

Las reducciones de jornada son un derecho individual de los trabajadores, pero, 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, pero la empresa está obligada a ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

3.8. CONCRECIÓN HORARIA Y LA DETERMINACIÓN DEL PERIODO DE DISFRUTE DEL PERMISO DE LACTANCIA Y DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

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 del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre estos asuntos serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la LRJS.

3.9. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS O FAMILIARES

Se extiende la excedencia para el cuidado del cónyuge o pareja de hecho y familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

4. NUEVO PERMISO PARENTAL. (Art. 48 BIS ET)

Se trata de un permiso parental específico que se ocupa del cuidado de los hijos e hijas, o de los niñas y niños acogidos por más de un año, y hasta la edad de 8 años, intransferible y con posibilidad de su disfrute de manera flexible.

Es una nueva causa de suspensión, con reserva de puesto de trabajo, contractual del Art. 45.o).

Este permiso tendrá una duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas.

Es intransferible, y podrá ser disfrutado a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial.

El trabajador será el encargado de especificar a la empresa la fecha de inicio y fin o, en su caso, los periodos de disfrute del permiso, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días o la que indiquen los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En el caso que dos o mas personas de la empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que se altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

4.1. NULIDAD DEL DESPIDO Y PERMISO PARENTAL

Se incluye como causa de nulidad las decisiones extintivas de las personas trabajadoras durante el periodo de suspensión por el permiso parental, excepto que exista motivo para ello.

5. PERMISO POR FUERZA MAYOR. (Art. 37.9 ET)

Se permite a las personas trabajadoras ausentarse por razones justificadas de urgencia familiar y que requieren la presencia inmediata de aquéllas.

Se trata de "motivos familiares urgentes o inesperados", que supongan la necesidad de atender sucesos esporádicos.

Se considerarán como retribuidas las horas equivalentes a cuatro días al año, sin perjuicio de lo que al respecto pudieran establecer los convenios colectivos, pudiendo disfrutarlos de forma acumulada.

El trabajador deberá aportar justificación del motivo de la ausencia.

6. FAMILIAS MONOPARENTALES (Art. 48.6 ET)

En las suspensiones con reserva a puesto de trabajo del art. 48.6 ET se establece que en el supuesto de discapacidad del hijo en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de los progenitores.

Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo distinto del primero.

En caso de un solo progenitor, este podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos progenitores.

7. DESPIDOS

Se incluyen como causas de nulidad del despido los supuestos aquí contemplados, modificándose la redacción del art. 53.4 y 55.5) del ET.

8. CÁLCULO INDEMNIZACIONES DESPIDO EN LOS CASOS DE REDUCCIÓN DE JORNADA

En los supuestos del art. 37.4), .5), .6) y 8) del ET la indemnización por despido se calculara atendiendo al salario a jornada completa, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para la reducción.

INTERSINDICAL ICS INFORMA

A partir del 1 de octubre de 2023 cambia la forma cálculo de los periodos de cotización para la jubilación para las personas que en su vida laboral han trabajado en jornadas inferiores al 100%. Cada jornada, sea del porcentaje que sea, contará como una jornada de cotización.

«Artículo 247. Cómputo de los periodos de cotización.

A efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.»