


Artículo 37. Apartado 4 del ET. Lactancia. Tanto permiso como reducción de jornada por lactancia.

Hasta Ahora. Las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La trabajadora o trabajador podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario o empresaria, respetando en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

Con la nueva Reforma Laboral. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los dos progenitores en caso de que ambos trabajen.

Artículo 37. Apartado 5 del ET. Guarda Legal o Cuidado de familiar.

Hasta Ahora. Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Con la nueva Reforma Laboral. La reforma modifica este primer párrafo, por **jornada de trabajo diaria**.

Artículo 37. Apartado 6 del ET. Concreción Horaria de Reducción o Lactancia.

Hasta Ahora. La concreción horario y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. **El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.**

Con la nueva Reforma Laboral. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. **Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, 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 o trabajadora, y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador o trabajadora 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 lactancia o reducción de jornada.**

Artículo 38. Apartado 3 del ET. Vacaciones

Hasta Ahora. (...) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Con la nueva Reforma Laboral. (...) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 **y 48 bis** de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. **En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.**

Artículo 52. Apartado d) del ET. Despido por Causas Objetivas en cuanto a Absentismo.

Hasta Ahora. (...) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses, **siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% en los mismos periodos de tiempo.** No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Con la nueva Reforma Laboral. (...) queda modificado de la siguiente manera: **Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.** No se computarán como faltas de asistencia (...).

Artículo 53. Apartado 4 del ET. Formas y Efectos de la Extinción por Causas Objetivas.

Hasta Ahora. (...) Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. (... a) trabajadores durante periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo..... b) trabajadoras embarazadas...c) la de trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad....) **Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación salvo que , en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. La decisión extintiva se considerará improcedente cuando no se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva o cuando no se hubieren cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. No obstante, la no concesión del preaviso o al error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario a 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.**

Con la nueva Reforma Laboral. (...) Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva y se hubieren 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 período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.

Incentivos para los Contratos por reincorporación al mundo laboral de mujeres tras el permiso por maternidad, quedan derogados con la nueva Reforma Laboral. Los empresarios/as tenían una bonificación de 1.200€ anuales durante 4 años, si reincorporaba al mundo laboral a una mujer que acababa de ser madre. Ahora ya no.

* * * * *

Otras Modificaciones en Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral antes de la última Reforma Laboral RDL 3/2012 DE 10 de Febrero.

180.1 LGSS. A partir del 1 de Enero del 2013 tendrán la consideración de cotizados los tres años del período de excedencia por cuidado de cada hijo o menor acogido conforme a lo dispuesto en el artículo 46.3 ET, tras la Ley 27/2011 de 1 de Agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.

135 quáter LGSS. Se reconocerá una prestación económica a los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado del menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

A través del RD 1148/2011, de 19 de julio, se han determinado las enfermedades consideradas graves, a efectos del reconocimiento de esta prestación económica.

Beneficio por cuidado de hijos o menores. A partir del 1 de Enero de 2013 entrará en vigor un nuevo beneficio de Seguridad Social establecido por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Por cada hijo/a menor adoptado o acogido se computará hasta 112 días de cotización cuando la persona trabajadora tenga vacíos de cotización, como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo o de la finalización del cobro de prestaciones por desempleo producidas entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente y la finalización del sexto año posterior a dicha situación. Este beneficio es compatible con los períodos de cotización asimilados por parto y se incrementará anualmente hasta alcanzar los 270 días por cada hijo o menor en el año 2018.

Sobre la ampliación del Permiso de Paternidad a 4 semanas: Será el 1 de Enero de 2013 cuando entre en vigor la nueva redacción del artículo 48. bis, establecida en la Ley 9/2009, de 6 de octubre según el RDL 20/2011 (disk. final 8ª).



¡AFÍLIATE! SIEMPRE DEFENDIENDO TUS DERECHOS



Federación de Industria de Madrid de CCOO
C/ Lope de Vega, 38 6ª planta. 28014 Madrid
Teléfono 91 536 52 58 Fax 91 536 52 52

Info-madrid@industria.ccoo.es

www.industria.ccoo.es/madrid