

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL

Real Decreto-ley 5/2023

COTIZACION A TIEMPO PARCIAL

Real Decreto-ley 2/2023



Objetivo de la reforma

Transponer la directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

Modificación Artículo 34.8 del ET

Modificación del art.34.8 del ET(distribución de la jornada). Supone cambios en la duración y/o distribución de la jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo, incluso en la posibilidad de ejecutar el trabajo a distancia.



Modificación Artículo 34.8 del ET

La persona trabajadora puede solicitar adaptaciones de la jornada de trabajo respecto a sus necesidades por:



Los hijos e hijas menores de 12 años (sin necesidad de acreditar deberes de cuidado)



El cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora. (acreditando necesidad de cuidados)



Los hijos e hijas mayores de 12 años (acreditando necesidad de cuidados)



Otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Permisos Retribuidos

Se modifican varios apartados del artículo 37 del ET respecto a las ausencias del trabajo remuneradas, empleando el lenguaje inclusivo, ampliando el número de días, explicitando al cónyuge e incorporando a la pareja de hecho y a las personas convivientes sobre las que se llevará a efecto el cuidado efectivo:



industria

Permisos Retribuidos

- 1) Se extiende el permiso de 15 días naturales en caso de matrimonio al registro de pareja de hecho.
- 2) Se amplía a 5 días (antes 2) el permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio “y que requiera el cuidado efectivo de aquella”. El cuidado efectivo es una novedad que solo se aplica respecto de los convivientes sin vínculo familiar o afectivo.

Permisos Retribuidos

3) 2 días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (4 si es necesario desplazamiento), no se incluye al familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

Respecto a estos permisos, la norma no recoge la interpretación judicial que indica que se trata de días laborables (en línea con lo expresado en la propia Directiva y como marca la tendencia de las sentencias del TS) y que su disfrute no está vinculado necesariamente al momento del hecho causante.



Permisos Retribuidos

4) Nuevo apartado 9: 4 días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario **por motivos familiares urgentes e inesperados** relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen el equivalente a 4 días al año sin perjuicio de lo que al respecto pudieran establecer en la negociación colectiva.

El motivo de la ausencia, que debe ser acreditado, tiene que implicar urgencia, que no gravedad, y que sea imprescindible la presencia inmediata de la persona trabajadora lo que, unido al carácter inesperado o imprevisible permite interpretaciones que restrinjan el alcance de este permiso.

Permisos Retribuidos

Se modifican igualmente **los artículos 53.4 y 55.5 del ET** para incluir dentro de los supuestos de nulidad de las extinciones por causas objetivas y de los despidos, los de las personas trabajadoras adoptados con efectos durante el ejercicio y disfrute de los permisos y derechos reconocidos por los artículos 34.8, 37.3, apartados b), 4, 5 y 6, 34.8, 45.1, apartados d) y e), y 48 bis del ET, en su actual redacción, así como el de las personas trabajadoras que se hayan reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d).

Permisos Retribuidos

4) Nuevo apartado 9: 4 días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario **por motivos familiares urgentes e inesperados** relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen el equivalente a 4 días al año sin perjuicio de lo que al respecto pudieran establecer en la negociación colectiva.

El motivo de la ausencia, que debe ser acreditado, tiene que implicar urgencia, que no gravedad, y que sea imprescindible la presencia inmediata de la persona trabajadora lo que, unido al carácter inesperado o imprevisible permite interpretaciones que restrinjan el alcance de este permiso.

Permisos Retribuidos

De esta manera se protege contra el despido derivado del disfrute de permisos en materia de conciliación, considerando se nulo el despido realizado durante los periodos de:

- suspensión del contrato de trabajo por nacimiento,
- disfrute de permiso parental,
- enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural.
- Que hayan solicitado o disfruten de permisos en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral, así como las que hayan solicitado o disfruten de las adaptaciones de jornada en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral(distribución de jornada)
- permiso parental del art. 48 Bis ET
- nuevos permisos del art. 37.3 b del ET

El permiso parental. art.45 y 48 bis del et

- El artículo 48 bis reconoce a todas las personas trabajadoras la suspensión de un total de ocho semanas para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en el que el menor cumpla ocho años
- Se trata de un derecho individual que no puede ser transferido al otro progenitor y que puede disfrutarse de forma continua o discontinua a tiempo completo o a tiempo parcial
- las fracciones deben organizarse por semanas completas y la posibilidad del disfrute a tiempo parcial se remite a un posterior desarrollo reglamentario
- la persona trabajadora debe fijar las fechas y períodos de disfrute con un preaviso de diez días o el plazo que se establezca en convenio colectivo
- No da lugar a remuneración ni existe obligación de cotizar.

Artículo 247 LGSS.

Cómputo de los periodos de cotización.

Se modifica el artículo 247 de la LGSS a efectos que el trabajo a tiempo parcial se equipara con el trabajo a tiempo completo a efectos del cómputo de los períodos de cotización

Los periodos de actividad pasan a computar por días completos, independientemente de la jornada del trabajador durante ese periodo, lo que elimina el coeficiente global de parcialidad

“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”

Permisos Retribuidos

Cuando? Entró en vigor el 1 de octubre de 2023.

Para quién? Las personas trabajadoras con contrato de trabajo a tiempo parcial.

Para qué? Para el computo para:

- La jubilación.
- Incapacidad permanente y incapacidad temporal.
- Nacimiento del hijos.

Como? Según el número de días cotizados y con independencia del número de horas que trabajen cada día.

Efectos retroactivos; para las nuevas prestaciones por jubilación, IP e IT y para nacimiento de hijos van a computar como cotizados a jornada completa los periodos que antes del 1/10/2023 fueran parciales. Es decir, la conversión alcanza a períodos trabajados a tiempo parcial anteriores y posteriores al 1 de octubre de 2023 a los efectos del acceso y cálculo de las prestaciones de Seguridad Social quese den a partir del 1/10/2023

Contactanos

Gracias

www.industria.ccoo.es