



EL INDEPENDIENTE

D. L.: SA-85-1984 Año XXXIV 2ª Época
nº 291 JULIO 2019

PREJUBILACION A LOS 61 AÑOS

-Prejubilación 61 años
-Permiso de Lactancia
-Hora de trabajo de una mujer

BUENAS NOTICIAS PARA NUESTROS “VETERANOS”

Después de las dudas que ha habido en relación a este nuevo Real Decreto referente a que si en esta empresa podíamos acogernos a esta prejubilación, ahora ya podemos decir que SI. En Aspla ,los compañeros que cumplan 61 años y, a su vez, cumplan con los requisitos de la ley podrán acogerse a ella.
Esta ley dice lo siguiente:

El Real Decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre añade un nuevo apartado 6 a la disposición transitoria cuarta del 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.

Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2023, siempre y cuando se acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial realice directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera.
- Que el trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial acredite un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.
- Que en el momento del hecho causante de la jubilación parcial el porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido, supere el 70 por ciento del total de los trabajadores de su plantilla.
- Que la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 67 por ciento, o del 80 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.
- Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
- Que se acredite un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años.

EL NUEVO PERMISO DE LACTANCIA

Lo pueden disfrutar tanto el padre trabajador como la madre trabajadora. Nueva regulación en vigor desde el 08 de Marzo de 2019.

¿ En que consiste el permiso de lactancia ?

Hay 3 formas de disfrutar el permiso de lactancia

¿Quién tiene derecho al permiso de lactancia ?

¿Cómo se solicita a la empresa ?

¿Qué sucede si tengo problemas con la empresa para disfrutar de este permiso ?

La empresa no puede impedir este derecho

El permiso de lactancia en los contratos a tiempo Parcial

Me coinciden las vacaciones y el permiso ¿pierdo

Las vacaciones ?

Permiso de lactancia y reducción de jornada

Peligro para la salud durante la lactancia

Nuevo artículo 37.4 del E.T.

-¿En qué consiste el permiso de lactancia ?

Los trabajadores que han sido padres ,ya sea de forma natural como por adopción ,guarda o acogimiento, tienen derecho a ausentarse de su puesto de trabajo durante una hora, para el cuidado del hijo/a lactante. Esta nueva denominación (“cuidado de hijo lactante”) es la que se ha dado a este permiso a través del RDL 6/2019, en vigor desde el 8 de marzo del 2019. El permiso de lactancia es un tipo de permiso que paga la empresa ,no la Seguridad Social ni la Mutua. Puede durar hasta que el hijo cumpla los 9 meses, tanto si la lactancia es natural como artificial y consiste en poder disponer de una hora al día para el cuidado del bebé. Esa hora se puede dividir en 2 fracciones. Este permiso lo pueden solicitar a sus empresas tanto el padre como la madre, o ambos. Este es un permiso retribuido , por lo que el trabajador seguirá cobrando lo mismo aunque trabaje una hora menos. Eso si , es cierto que la empresa puede disminuir o descontar proporcionalmente pluses que vayan directamente relacionados con la productividad , o la asistencia al puesto de trabajo, pero el salario base tiene que seguir siendo el mismo.

-Hay 3 formas de disfrutar el permiso

La forma normal de disfrutar este permiso es mediante el derecho a ausentarse del trabajo ,pero se puede disfrutar de 3 formas :

1- El permiso para ausentarse 1 hora al día , pudiendo dividir en dos fracciones esta hora. Por ejemplo: Alicia trabaja de 9 a 18h. De 11 a 12 se



va a dar cuidar a su hijo que está en una guardería cercana. Si se elige esa modalidad , es el trabajador/a el que decide cuándo disfruta de su permiso, dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

-2 Reducir la jornada media hora al principio o al final de la jornada. Por ejemplo: Tomás trabaja normalmente de 8 a 17 horas , y opta por reducir su jornada diaria entrando a las 8.30 o como alternativa, saliendo a las 18.30 horas.

-3 Acumular las horas de este permiso para conseguir jornadas completas. Por ejemplo: Nerea se reincorpora de su baja de maternidad y quedan 5 meses hasta que su hijo cumpla 9 meses .

En vez de disfrutar durante estos 5 meses de un permiso de una hora diaria, acumula esta hora diaria en días enteros. Por lo que Nerea tiene derecho a 15 días más de permiso de lactancia acumulado.

¿ En cuantos días se puede acumular la lactancia ?

Salvo que el Convenio Colectivo establezca un periodo, dependerá. Habrá que contar el número de días laborales que hay entre cuando se pide el permiso acumulado y la fecha en la que el hijo cumpla los 9 meses, acumulándose una hora por cada día , y luego esas horas se sumaran hasta ver a cuantas jornadas de trabajo equivale.

Por lo que dependerá del numero de días laborales , los festivos , los fines de semana, el numero de días que se trabaja a la semana , el numero de horas que se trabaja al día. Lo normal es que sean 15 días de permiso acumulado, pero no en todos los casos tienen por que ser este periodo.

-4 Hay una modalidad que se prolonga hasta los 12 meses de edad del bebé (y no solo 9), cuando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen.

En este caso, en el periodo que va desde los 9 meses del bebé hasta los 12, se produce una reducción proporcional del salario.

Para disfrutar del permiso de la forma 1) solo se tendrá que avisar a la empresa.

Para cambiar el permiso por las formas 2) y 3) se necesita pactarlo con la empresa , salvo que esté reconocido este derecho en el Convenio Colectivo.

-Quién tiene derecho al permiso de lactancia? El derecho es de los trabajadores progenitores, ya sean hombres o mujeres. Si los dos trabajan, pueden solicitar el permiso ambos. Lo que no se puede hacer es ceder el derecho de uno a otro. En el caso de partos, adopciones o acogimientos múltiples el permiso se incrementa proporcionalmente al número de hijos que se tiene. Por lo que por ejemplo en caso de 2 hijos, se tiene derecho a 2 horas. En el caso de que se quiera disfrutar del permiso de forma acumulada o de reducción, entonces habrá que ver si el Convenio Colectivo establece si se multiplica o no la duración del permiso.

- ¿Cómo se solicita a la empresa?

El permiso se tiene que pedir a la empresa por escrito de forma que quede constancia y con un preaviso de 15 días, o el que establezca el Convenio Colectivo. Se tiene que indicar el día en el que se empieza y el día en el que se acaba. Además en el caso de optar por la lactancia acumulada o la reducción de jornada, especificarlo. Este preaviso solo se puede incumplir en caso de fuerza mayor.

- ¿Qué sucede si tengo problemas con la empresa para disfrutar de este permiso?

La empresa no puede impedir este derecho. El permiso de lactancia es un derecho del trabajador/a y la empresa no puede limitar este derecho ni la elección del modo de disfrutarlo. No puede alegar que hay otros trabajadores con otro permiso de lactancia, o reducciones de jornada o permisos de maternidad, etc. Además, al estar dentro de los 9 meses después de la maternidad, se tiene la protección contra el despido que da la maternidad.

Cualquier despido, sanción o represalia por la maternidad o el permiso de lactancia deberían de ser considerados nulos. En el caso de que la empresa deniegue este derecho o haya problemas sobre el horario de disfrutar del permiso, se puede presentar una demanda ante los Juzgados lo Social en el plazo de 20 días hábiles desde que la deniega el permiso o el horario.

- El permiso de lactancia en los contratos a tiempo parcial.

En los contratos a tiempo parcial, no se reduce el permiso de lactancia, es decir, se disfruta como si el contrato fuera a jornada completa.

No es válido que la empresa intente reducir el permiso de forma proporcional a las horas trabajadas, ya que numerosas sentencias judiciales avalan que en esta materia no puede existir discriminación respecto de los trabajadores a tiempo parcial.

- Me coinciden las vacaciones y el permiso, ¿pierdo las vacaciones?

Si se tenían vacaciones durante el tiempo que se disfruta del permiso de lactancia, se tiene derecho a disfrutar las vacaciones al terminar el permiso. Da igual si ha terminado el año natural al que corresponden esas vacaciones.

Ejemplo: A Laura le quedan 5 días de vacaciones del año 2017. Pide la lactancia acumulada, y tiene un permiso de 15 días que disfruta del 20 de diciembre de 2017 al 5 de enero de 2018. A pesar de haber acabado el año, como le quedaban 5 días de vacaciones, podrá pedirlos a acabar el permiso.

- Permiso de lactancia y reducción de jornada

Se puede pedir a la vez el permiso de lactancia y una reducción de la jornada para el cuidado de los hijos. La legislación no limita el poder utilizar estos dos derechos a la vez.

- Peligro para la salud durante la lactancia

Si después de la baja por maternidad, una trabajadora tiene un riesgo para su salud o para el hijo durante la lactancia natural por el trabajo, se tendrá que intentar adaptar el trabajo de forma que se evite este riesgo o cambiar de puesto a la trabajadora. En el caso de no poder, la trabajadora podrá ser dada de alta por riesgo durante la lactancia natural y recibir una prestación de la Seguridad Social durante ese tiempo, hasta que desaparezca el riesgo o el menor cumplan 9 meses.

Nuevo artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El RDL 6/2019 modificó el artículo del Estatuto, que desde el 8 de marzo de 2019 tiene en vigor esta nueva versión:

“Art. 37.4) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su 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 la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. 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”



C/ Lasaga Larreta nº 26 Bajo
39300 Torrelavega (Cantabria)
Tif: 690 642 316 / 942 808 087
Fax: 942 804 553



USO DENUNCIA QUE LA HORA DE TRABAJO DE UNA MUJER VALE 2,17 EUROS MENOS QUE LA DE UN HOMBRE

Las mujeres representan el 45,6% de la población ocupada de España, un 2,5% más que hace una década. Este aumento obedece tanto al creciente peso de la mujer en el mercado laboral como a la jubilación de las generaciones más numerosas, donde seguía prevaleciendo el trabajo masculino. Esto se observa al ver que, mientras hoy hay casi medio millón de ocupadas más, entre los hombres la cifra ha descendido en 300.000. Son algunos de los datos extraídos del informe “Situación de las mujeres durante su vida laboral y jubilación”, elaborado por el Gabinete de Estudios de USO. En él, se estudian las variables sobre tipología de empleo, jornada y salarios, así como su incidencia en las pensiones, y “se constata, con números, que sigue existiendo una gran brecha de género tanto en la calidad del empleo como en su retribución. Las mujeres siguen orientadas hacia ‘empleos femeninos’, relacionados con el tercer sector; y, dentro de ellos, con las profesiones de menor cualificación, a pesar de que entre la población ocupada hay más mujeres que hombres con educación superior. Esto no se traslada a los puestos directivos, con mayor responsabilidad y remuneración. Mirando a los salarios, de cada 4 personas que reciben el salario más alto, ocho veces el SMI, 3 son hombres y solo 1 mujer; mientras que, por debajo del SMI, el 70% de los sueldos corresponden a mujeres”, denuncia Dulce María Moreno, secretaria de Formación Sindical e Igualdad de USO. En cuanto al tipo de contrato y jornada, “las mujeres sufren un 5% más de temporalidad que los hombres, pero la diferencia es mucho más abrupta en la parcialidad. El 74,5% de los contratos a jornada parcial corresponden a mujeres, por solo un 25,5% de hombres. Y visto de otra forma... el 24,4% de todas las mujeres que trabajan lo hacen a jornada parcial”, continúa Moreno. Un estudio más pormenorizado de las retribuciones en relación a ese tipo de jornada, “nos lleva a fijarnos en el salario por hora.

En su conjunto, las mujeres reciben 2,17 euros menos por hora que un hombre. Pero esto se agrava por el tipo de jornada. Las horas que menos se pagan son las de los contratos temporales con respecto a los indefinidos y las de jornada completa con respecto a parciales. Las mujeres tienen menos contratos indefinidos y menos jornadas completas. Por ejemplo, la mayoría de los ocupados son hombres con contrato indefinido a jornada completa, cuya retribución es de 16,88 euros la hora. Sin embargo, hay dos millones de mujeres a jornada parcial, cuyo valor medio de hora es 10,29 euros. Además de trabajar menos horas, las suyas tienen menos valor” explica Laura Estévez, secretaria de Comunicación y Estudios Sindicales de USO. Esto explica que, cuando medimos la desigualdad en función de los dos tercios (13.220 euros) de la ganancia mediana (19.830,12 euros), el 63,86% de las mujeres perciben lo que se considera una ganancia baja. La brecha en las pensiones La discriminación en el conjunto de la vida laboral tiene su reflejo en las pensiones. “La brecha entre la jubilación media de un hombre y una mujer, que es la pensión que mejor refleja la vida laboral, es de 455 euros al mes. Si miramos por tramos, vemos que la pensión más común entre las mujeres se sitúa entre los 600 y los 650 euros, con 460.000 perceptoras, y un segundo pico en la pensión de 400 a 450 euros, con casi 300.000 pensionistas mujeres que prácticamente no tienen para vivir. La pensión masculina más común, sin embargo, está entre 800 y 850 euros, también insuficiente al estar por debajo del SMI. Pero la cuarta pensión más común entre los hombres está en el tope de los 2.660 euros, fruto de mayores cotizaciones. Las malas retribuciones se perpetúan en la pobreza durante la vejez”, expone Estévez. Por eso, “desde USO hemos recibido con amplia satisfacción la inconstitucionalidad del cálculo de las pensiones para las jornadas parciales, que discriminaban doblemente a la mujer: por cotizar menos horas y porque, además, esas horas computaban menos en la base reguladora de la pensión. Ese cambio es una demanda de la USO.

