



LETRAS JURÍDICAS

DESCANSO POR NACIMIENTO DE HIJA O HIJO

El progenitor distinto a la madre biológica, a partir del 1 de enero de 2020, contará con **12 semanas** de permiso por nacimiento de hijo o hija, lo que supone cuatro semanas más que en 2019.

El descanso de la madre biológica es de 16 semanas, de las cuales **son obligatorias las 6 semanas** ininterrumpidas inmediatamente **posteriores al parto**, que han de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

Descanso del progenitor distinto de la madre biológica: desde el 1 de Enero de 2020 hasta el 31 de Diciembre de 2020, la duración será de 12 semanas; de las que las 4 primeras deben disfrutarse de forma ininterrumpida después del parto; si bien la madre biológica puede ceder al otro progenitor hasta 2 semanas de su descanso no obligatorio;

Una vez **transcurridas las semanas obligatorias**, la suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, puede distribuirse a voluntad de aquellos, dividiéndose en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, pudiendo ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses. Estos días se pueden disfrutar en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, debe **comunicarse a la empresa** con una antelación mínima de 15 días.

Contenido:

◆ Descanso por nacimiento de hija o hijo.

◆ El Tribunal Constitucional avala el despido por absentismo

◆ Requisitos para el despido por absentismo

◆ Otras consideraciones sobre despido por absentismo



¿QUIERES SABER MÁS SOBRE EL DESCANSO POR NACIMIENTO?

La duración puede variar en los siguientes **supuestos**:



- **Discapacidad del hijo** o hija en el nacimiento: Tienen derecho ambos progenitores a una **duración adicional de 2 semanas**, una para cada progenitor. Igual ampliación procede en el supuesto de **parto múltiple** por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de familia monoparental, el progenitor único tiene derecho a las dos semanas adicionales.
- **Hospitalización de neonato**: Se puede suspender el cómputo del período de descanso o, en su caso, ampliar su duración.
- **Fallecimiento del hijo o hija**: El periodo de suspensión no se ve reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la **misma empresa**, la dirección empresarial puede limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y durante este **periodo de aplicación paulatina**, el nuevo sistema se ejerce con las siguientes **particularidades**:

1. En caso de **fallecimiento de la madre biológica** (con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo): el otro progenitor tiene derecho a la totalidad de las 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica.
2. **En el caso de nacimiento**: El otro progenitor puede seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de **incapacidad temporal**.
3. **En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones** (de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad): el otro progenitor tiene derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de las 16 semanas previstas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL AVALA EL DESPIDO POR ABSENTISMO

Recientemente, **el Tribunal Constitucional ha dictado sentencia avalando este tipo de despido**. En ésta defiende que los costes directos e indirectos para las empresas merecen más protección jurídica que determinadas enfermedades cortas, aunque éstas estén justificadas. De este modo, si es más de una baja se acumulan nueve días de incapacidad en dos meses, bastarían para justificar un despido procedente con una indemnización de 20 días de salario por año trabajado.

Ante esta situación a la que nos abocan las actuales normativas y leyes, más que nunca **se hace imprescindible la lucha de todos y todas para derogar esta reforma laboral tan nefasta** para los derechos que tanto nos ha costado conquistar.

REQUISITOS PARA EL DESPIDO POR ABSENTISMO

Como no hay mejor forma para enfrentarte a un despido que conocer la ley, realizamos los siguientes apuntes sobre este tipo de despido que de seguro os serán de utilidad:

Para que el absentismo laboral pueda ser causa de despido objetivo **es necesario que las ausencias justificadas constituyan:**

- El 20% de las jornadas hábiles de manera intermitente en 2 meses consecutivos. siempre que el total de faltas de asistencia en los 12 meses anteriores alcance el 5% de las jornadas hábiles.
- El 25% de las jornadas hábiles en 4 meses discontinuos, dentro de un período de 12 meses.
- El Tribunal Supremo ha establecido, en una reciente sentencia con fecha de 19 de marzo de 2018, que **el período de 12 meses en el que debe producir el 5% de absentismo se computa hacia atrás desde la fecha del despido.**

Se considera como jornada hábil los días de trabajo efectivo, por lo tanto, con carácter general, se excluyen los sábados y domingos, festivos y vacaciones.

Las **ausencias justificadas del puesto de trabajo** deben cumplir lo siguiente:

- Debe **afectar a todo el día de trabajo** y no es una simple falta de puntualidad.
- El absentismo debe producirse **de forma intermitente y no consecutiva.**
- La **referencia temporal ha de entenderse de fecha a fecha** sin tener en cuenta el calendario laboral. Es decir, no se cuenta por meses reales, sino por meses de fecha a fecha, por ejemplo: un mes válido es del 13 de Abril al 12 de Mayo.
- Para calcular el porcentaje de ausencias es necesario tener en cuenta la jornada del trabajador cada semana.

OTRAS CONSIDERACIONES SOBRE DESPIDO POR ABSENTISMO

No se computan las ausencias debidas a:

- Huelga legal.
- Ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- Accidente de trabajo.
- Maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto, lactancia y paternidad.
- Enfermedad o accidente no laboral con una duración de más de veinte días consecutivos. En caso de recaída de una misma enfermedad, no es posible excluirlas del cómputo, si los periodos de baja han sido inferiores a los 20 días.
- Bajas derivadas de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud.
- Tratamiento médico de cáncer u otra enfermedad grave.
- Permisos retribuidos.
- Vacaciones



El empresario estará obligado a entregar una carta de despido con el detalle de todas las ausencias justificativas que lo han motivado así como a abonar la indemnización de 20 días por año trabajado con un máximo de doce mensualidades.

Si no cumpliera alguno de los dos requisitos indicados anteriormente, el despido será improcedente, con el consiguiente cambio en las condiciones del mismo. Llegados a este caso, te recomendamos que te pongas en contacto con los servicios jurídicos de tu sindicato.

El empresario debe preavisar con 15 días de antelación a la fecha de efectos de la medida. En caso contrario, deberá abonarlos en el finiquito. La ausencia de este preaviso no convierte el despido en improcedente pero sí dará derecho al trabajador a reclamar esta cantidad.

Plazo para ejecutar el despido: Un año desde la última falta de asistencia que se contabilice.

¿Qué podemos hacer? Impugnar la decisión empresarial en el plazo de 20 días hábiles desde la fecha de efectos de la medida en el Juzgado de lo Social.

CONTACTA CON NOSOTROS:

Este es un boletín abierto. Haznos llegar tu consulta o envíanos tus sugerencias a:

jurídica@cgtandalucia.org

Dirección : Cristina Morones

Maquetación: Ramón Sanz

www.cgtandalucia.org

https://twitter.com/CGT_A

www.youtube.com/CGTAndalucia

www.facebook.com/CGTAndalucia

