

RocaJunyent Informa

Departament Dret Laboral
3 de Juliol de 2023



Novetats laborals en l'àmbit de la conciliació de la vida familiar i professional dels progenitors i els cuidadors

El **Reial decret llei 5/2023**, de 28 de juny, pel qual s'adopten i prorroguen determinades mesures de resposta a les conseqüències econòmiques i socials de la Guerra d'Ucraïna, de suport a la reconstrucció de l'illa de La Palma i altres situacions de vulnerabilitat; de transposició de Directives de la Unió Europea en matèria de modificacions estructurals de societats mercantils i conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors; i d'execució i compliment del Dret de la Unió Europea, ha estat publicat en el Butlletí Oficial de l'Estat (BOE) el 29 de juny de 2023, i **entrat en vigor el 30 de juny de 2023**.

En l'àmbit de la conciliació de la vida familiar i professional dels progenitors i els cuidadors¹, destaquem les següents **novetats laborals**:

¹ Transposa la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors.

- **Ampliació del dret a l'adaptació de la jornada, inclòs el treball a distància.** Modificació de l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors (ET).

S'amplia l'abast del dret a sol·licitar adaptacions a les persones treballadores que tenen necessitats de cura respecte a **fills i filles majors de dotze anys, cònjuge o parella de fet, familiars fins al segon grau de consanguinitat i altres persones dependents que convisquin en el mateix domicili i que no puguin valer-se per si mateixes** a causa de la seva edat, accident o malaltia. Es requereix justificar les circumstàncies que fonamenten la sol·licitud.

A falta de regulació en la negociació col·lectiva, **es redueix el període màxim de negociació de 30 dies a 15 dies**. S'inclou expressament que, **si no hi ha oposició motivada empresarial dins d'aquest termini, es presumeix la concessió de la sol·licitud** de la persona treballadora.

Es desenvolupa el **dret a tornar a la situació anterior una vegada finalitzat el període acordat o quan desapareguin les causes que van motivar la sol·licitud**. En cas de canvis de circumstàncies que justifiquin el retorn a la situació anterior a l'adaptació, l'empresa només pot negar el retorn si existeixen raons objectives i justificades per a fer-ho.

Les adaptacions de jornada anteriors al 30/6/2023 mantindran la seva vigència, si bé aplicant la nova regulació, específicament quant al retorn a la situació anterior.

- **Ampliació del permís retribuït de cuidadors i per defunció.** Modificació de l'article 37.3 del ET.

S'amplia el nombre de dies i l'àmbit subjectiu d'aquests permisos retribuïts, incloent-hi el cònjuge, parella de fet i a les persones convivents sobre les quals recau la cura efectiva.

- **15 dies naturals** de permís retribuït en cas de matrimoni o **registre de parella de fet**². S'inclou expressament en el ET el registre de parelles de fet, si bé aquesta equiparació ja estava incorporada, en línies generals, en els convenis col·lectius.
- **5 dies**³ de permís retribuït **per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet** o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de **qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que** convisqui en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva per part de la persona treballadora.
- **2 dies de permís retribuït per la defunció del cònjuge, parella de fet** o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

² El tenor literal pot comportar discrepàncies interpretatives respecte a si la persona treballadora tingués dret al permís amb motiu del registre de la parella de fet i posteriorment amb motiu del matrimoni amb la mateixa persona. En la nostra opinió, el permís s'hauria de concedir una sola vegada.

³ No s'estableix un límit anual, sinó que es tindrà dret a aquest permís tantes vegades com esdevingui el fet causant.

Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en 2 dies.

- **Permís per raons d'urgència familiar.** Modificació de l'art. 37.9 ET.

S'estableix un **nou permís perquè les persones treballadores puguin absentar-se per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.**

S'estableix el dret al fet que siguin retribuïdes les hores d'absència per tal motiu equivalents a un màxim de 4 dies retribuïts a l'any⁴, conforme al que s'estableix en conveni col·lectiu o, en defecte d'això, en acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, havent d'aportar acreditació del motiu d'absència.

- **S'amplia l'àmbit subjectiu dels drets per la cura de dependents.** Es modifiquen els articles 37.6 ET (reducció de jornada per guarda legal de menors de 12 anys o familiars a càrrec)⁵ i 46.3 ET (excedència per cura de fills o familiars)⁶ **per a incloure dins dels supòsits protegits la cura directa del cònjuge o parella de fet, així com els familiars consanguinis de la parella de fet** (fins al segon grau).
- **Permís parental específic.** S'introdueix un nou article 48 bis en el ET que regula el **permís parental** per a ocupar-se de la cura de fills i filles, o de menors acollits per més d'un any, fins al moment en què el menor compleixi 8 anys.

Malgrat la seva denominació com a “permís” **constitueix un supòsit de suspensió del contracte de treball⁷ (per tant, sense retribució).** Tindrà una **durada no superior a 8 setmanes**, contínues o discontinúes, que podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial, conforme al que s'estableixi reglamentàriament. Per tant, **aquest nou dret està pendent de desenvolupament reglamentari.** És previsible que es reguli algun tipus de prestació pública vinculada a aquest.

Constitueix un dret individual, sense que pugui transferir-se el seu exercici. **Correspondrà a la persona treballadora especificar la data d'inici i fi del gaudi** o, en el seu cas, dels períodes de gaudi, **havent de comunicar-ho a l'empresa amb una antelació de 10 dies** o la concretada pels convenis col·lectius, excepte força major, tenint en compte la situació d'aquella i les necessitats organitzatives de l'empresa.

⁴ Conforme al que s'estableix en conveni col·lectiu o, en defecte d'això, en acord entre l'empresa i la RLT.

⁵ Tindrà el mateix dret a reducció de la jornada de treball diària (amb la disminució proporcional del salari) qui requereixi encarregar-se de la cura directa del **cònjuge o parella de fet**, o un familiar fins al segon grau de consanguinitat i afinitat, inclòs el **familiar consanguini de la parella de fet**, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda.

⁶ Tindran dret a una excedència, de durada no superior a 2 anys, tret que s'estableixi una durada major per negociació col·lectiva, per a atendre a cura del **cònjuge o parella de fet**, o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat i per afinitat, **inclòs el familiar consanguini de la parella de fet**, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

⁷ S'inclou com a causa de suspensió del contracte de treball en l'article 45.1 del ET.

Es preveu que, si diverses persones treballadores tenen dret a aquest permís degut a la mateixa circumstància o en situacions definides pels convenis col·lectius, i si el gaudi del permís en el període sol·licitat afecta greument el funcionament adequat de l'empresa, l'empresa pot posposar la concessió del permís per un temps raonable, justificant-lo per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi igual de flexible.

- **Justificació d'ajornament de permisos parentals.** Es modifiquen els articles 37.4, 37.6 i 46.3 ET ("lactància", reducció de jornada i excedència per cura de fills o familiars) perquè, en cas de coincidència en la mateixa empresa del gaudi de permisos relacionats amb la família per part de tots dos progenitors, l'empresa hagi de presentar un pla de gaudi alternatiu, si existeixen raons fundades i objectives que impedeixin el gaudi simultanejo de tots dos progenitors.
- **Discriminació per exercir drets de conciliació.** Es modifica l'article 4.2 ET per a establir que el tracte desfavorable a dones o homes per l'exercici dels seus drets de conciliació o corresponsabilitat serà considerat discriminació per raó de sexe, per la qual cosa, entre altres conseqüències, seria constitutiu d'una infracció molt greu de l'article 8.12 de la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social⁸.
- **Principi de corresponsabilitat⁹ entre dones i homes.** S'inclou la referència al foment de la corresponsabilitat entre dones i homes i evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere en l'exercici del dret a la reducció de jornada o excedència per guarda legal o cura de familiars (arts. 37.6 i 46.3 del ET).
- **Suspensió del contracte de treball per naixement i cura del menor en famílies monoparentals.** Es modifica l'art. 48.6 del ET, establint-se que en cas d'haver-hi una única persona progenitora aquesta podrà gaudir de les dues setmanes completes de durada addicional del permís per naixement i cura del menor, en el supòsit de discapacitat del fill o filla o en supòsits de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples per cada fill o filla diferent del primer.
- **Protecció contra l'acomiadament.** Es modifiquen els articles 53.4 i 55.5 del ET i articles 108.2 i 122.2 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social, per a assegurar la protecció contra l'acomiadament derivada del gaudi de permisos de conciliació, recollint el gaudi de tots els drets de conciliació, incloent-hi els nous, entre les causes de nul·litat objectiva de l'acomiadament. S'inclou expressament dins de les causes de nul·litat objectiva a les persones que hagin sol·licitat o estiguin gaudint de les adaptacions de jornada de l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors. Per tant, en aquests supòsits, l'acomiadament de la persona treballadora només podria ser qualificat com a procedent o nul.
- **Càlcul de la indemnització per acomiadament en cas de suspensió del contracte en virtut del nou "permís" parental.** Igual que ocorre en els supòsits de reducció de jornada per guarda legal o cura de familiars i la suspensió del

⁸ Amb multa en el seu grau i quantia mínima de 7.501 € i fins a 225.018 € en el seu grau i quantia màxima.

⁹ Segons alguns Tribunals, en aplicació del principi de corresponsabilitat, si la persona treballadora que sol·licita el reconeixement del dret d'adaptació de jornada no ha acreditat que la parella ha sol·licitat un dret similar, de manera que es reparteixin i compatibilitzin les responsabilitats familiars, no pot pretendre que la integritat del perjudici derivat de l'adaptació del temps de treball recaigui en exclusiva sobre la seva empresa ocupadora.

contracte de treball per naixement i cura del menor, el salari regulador en cas d'una eventual indemnització per acomiadament no es veurà afectat pel gaudi d'aquest nou supòsit de suspensió del contracte de treball (això és, es tindrà en compte el salari total).