

**CIRCULAR INFORMATIVA SOBRE ELS NOUS PERMISOS LABORALS SOBRE LA
CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL**

**NOUS PERMISOS LABORALS SOBRE LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I
LABORAL**

El 30 de juny ha entrat en vigor el Reial decret llei 5/2023 de 28 de juny que inclou modificacions en matèria de conciliació laboral per motius familiars. Destaquen les següents:

1. Permisos retribuïts per a absentar-se del treball

S'introdueixen les següents novetats en matèria de permisos en l'article 37 del ET:

- S'introdueix un permís de **15 dies naturals** en cas de registre de **parella de fet**.
- S'introdueix un permís retribuït de **cinc dies** 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 amb el treballador en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.
- Les persones treballadores tindran dret a un permís retribuït per a absentar-se del treball 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. Aquestes hores d'absència han de ser retribuïdes quan no sobrepassin 4 dies a l'any (conforme al que s'estableix en conveni col·lectiu o en acord entre l'empresa i la RLT), havent d'aportar en tot cas l'acreditació del motiu d'absència.

2. Nova causa de suspensió del contracte de treball: Permís parental de 8 setmanes

- S'introdueix un nou article 48 bis en el ET que preveu que els treballadors tindran dret a un permís parental per a la cura de fill o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor compleixi **vuit anys**.
- Tindrà una durada no superior a **vuit setmanes**, podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial i constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones, per la qual cosa no pot transferir-se el seu exercici d'un progenitor a l'altre.

- La persona treballadora podrà exercitar aquest dret amb un preavís de 10 dies i no es veurà limitat pel gaudi d'altres drets de conciliació.

3. Modificacions en matèria d'adaptació de jornada

S'amplia el dret a sol·licitar l'adaptació de la jornada de treball (article 34.8 del ET) als treballadors que tinguin necessitats de cura respecte dels **fills majors de dotze anys**, el cònjuge o parella de fet, familiars per consanguinitat fins al segon grau, així com d'altres persones dependents quan, en aquest últim cas, convisquin en el mateix domicili i, per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valer-se per si mateixos, havent de justificar les circumstàncies en les quals es fonamenta la seva petició.

L'empresa, davant la sol·licitud del treballador, obrirà un procés de negociació de 15 dies (es redueix de 30 a 15 dies) **presumint-se la seva concessió si no concorre oposició motivada expressa en aquest termini.**

Segons la norma, finalitzat el procés de negociació, l'empresa:

Comunicarà per escrit l'acceptació de la petició

plantejarà una proposta alternativa que possibiliti les necessitats de conciliació del treballador o manifestarà la negativa al seu exercici.

Quan es plantegi una proposta alternativa o es denegui la petició, es motivaran les raons objectives en les quals se sustenta la decisió.

Es regula el retorn a la situació anterior a l'adaptació de la jornada en els següents termes:

- La persona treballadora tindrà dret a tornar a la situació anterior a l'adaptació no sols quan conclougui el període acordat o previst, sinó també quan decaiguin les causes que van motivar la sol·licitud.
- En la resta dels supòsits, de concórrer un canvi de circumstàncies que així ho justifiqui, l'empresa només podrà denegar el retorn sol·licitat quan existeixin raons objectives motivades per a això.

Aquesta nova regulació també s'aplica a les adaptacions de jornada que es trobin en vigor.

4. Dret a no ser discriminat per l'exercici dels drets de conciliació

L'article 4.2 de l'Estatut dels Treballadors (ET) inclou expressament el dret del treballador a no ser discriminat per raó de sexe, inclòs el tracte desfavorable dispensat a dones o homes per l'exercici dels drets de conciliació o corresponsabilitat de la vida familiar i laboral.

Es declaren nuls els acomiadaments causats per:

- Gaudi del permís parental de 8 setmanes;
- Per absentar-se del treball amb dret a remuneració a causa de defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat;
- Quan hagin sol·licitat o estiguin gaudint de les adaptacions de jornada per cura de fills o filles majors de 12 anys; el cònjuge o parella de fet; familiars per consanguinitat fins al segon grau de la persona treballadora, així com d'altres persones dependents que convisquin en el mateix domicili, i que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valer-se per si mateixos.

Tot això, tret que es demostrï la procedència de l'acomiadament.

Quedem a la seva disposició per a qualsevol aclariment i ampliació sobre l'anteriorment exposat. Així mateix, estem en disposició d'assessorar en la implementació de les diverses mesures, i per a la confecció dels instruments previstos.

Departament Laboral

LAUDIS CONSULTOR, SLP

Barcelona, 3 de juliol de 2023

Cordialment