

## MESURES LABORALS DE CONCILIACIÓ

El llibre segon del Reial decret llei 5/2023, publicat al BOE del 29 de juny de 2023, *trasposa parcialment* la Directiva (UE) 2019/1158, **relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors**, llevat de l'article 5 i l'article 8, apartat 3, respecte de la remuneració o la prestació econòmica del permís parental, tal com s'indica a la Disposició Final Vuitena.

En conseqüència, s'efectuen modificacions al text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (RD Legislatiu 2/2015), a la Llei reguladora de la *Jurisdicció Social* (Llei 36/2011), i a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (RD Legislatiu 2/2015), **que entren en vigor a partir del 30 de juny del 2023**.

Aquesta circular inclou la correcció d'errades publicada al BOE de l'1 de juliol.

### Modificacions al Text Refós de l'Estatut dels Treballadors

#### Dret dels treballadors a no ser discriminats:

- > En la relació de treball, **el tracte desfavorable dispensat a dones o homes per l'exercici dels drets de conciliació o corresponsabilitat de la vida familiar i laboral** serà constitutiu de discriminació per raó de sexe. Article 4.2 c) TRLET.
- > Quant al dret a **no discriminació per raó de discapacitat** suprimeix la menció a "sempre que es trobessin en condicions d'aptitud per exercir la feina o ocupació de què es tracti." Article 4.2 c) del TRLET.

#### Dret a sol·licitar adaptacions de la jornada de treball:

- > **Nou supòsit.** Les persones treballadores tindran dret a sol·licitar les adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, **quan tinguin necessitats de cura**, segons el nou paràgraf tercer de l'article 34.8 del TRLET:

*respecte dels fills i filles majors de dotze anys,*

*respecte del cònjuge o parella de fet,*

*respecte de familiars per consanguinitat fins al segon grau de la persona treballadora,*

**així com d'altres persones dependents quan, en aquest darrer cas, convisquin al mateix domicili, i que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valdre's per si mateixos, i han de justificar les circumstàncies en què fonamenta la seva petició.**

- > Els **termes de l'exercici del dret** a sol·licitar les adaptacions de la durada i distribució de la jornada de treball es podran establir a la negociació col·lectiva. En la seva absència, l'empresa, davant de la sol·licitud de la persona treballadora, obrirà un **procés de negociació** amb aquesta que s'haurà de desenvolupar amb la màxima celeritat i, en tot cas, durant un període màxim de **quinze dies** (fins ara eren 30 dies), **presumint-ne la seva concessió**

**si no concorre oposició motivada expressa** en aquest termini. Quan es plantegi una proposta alternativa o es denegui la petició, **es motivaran** les raons objectives en què se sustenta la decisió. Paràgraf quart i cinquè de l'article 34.8 TRLET.

- > La persona treballadora **tindrà dret a tornar a la situació anterior** a l'adaptació una vegada conclòs el període acordat o **previst o 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 pot denegar el retorn sol·licitat quan hi hagi raons objectives motivades per fer-ho**. Paràgraf sisè i setè de l'art.34.8 TRLET
- > **Règim transitori.** Les adaptacions de jornada que s'estiguessin aplicant a 30 de juny de 2023 mantindran la seva vigència, i s'hi aplicarà el que disposa la nova redacció de l'article 34.8 i, en particular, allò relatiu al retorn a la situació anterior. DT Segona TRLET.
- > **L'acomiadament** per causes objectives o disciplinari de les persones treballadores que hagin sol·licitat o estiguin gaudint de les **adaptacions de jornada** prevista a l'article 34.8 del TRLET **serà nul**. Article 53.4 b) i 55.5 b) del TRLET.

**Permisos:**

- > La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, **durant 15 dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet**. Article 37.3 a) TRLET.
- > **S'amplia la durada i l'àmbit subjectiu del permís retribuït per accident o malaltia**. La persona treballadora, previ avís i justificació, podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, **durant cinc dies** (fins ara 2 dies sense desplaçament i 4 amb desplaçament) per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari **del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau** per consanguineïtat o afinitat, **inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com** de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, **que convisqui** amb la persona treballadora al mateix domicili **i que en reque-reixi la cura** efectiva. **L'acomiadament** per causes objectives o disciplinari de les persones treballadores que hagin sol·licitat o estiguin gaudint d'aquest permís **serà nul**. Article 37.3 b), 53.4 b) i 55.5 b) del TRLET.
- > **S'amplia l'àmbit subjectiu del permís retribuït per defunció**, que passa a estar regulat a l'art.37.3 b bis) del TRLET. La persona treballadora, previ avís i justificació, es pot absentar de la feina, amb dret a remuneració, durant dos dies per la mort **del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau** de consanguinitat o afinitat. Quan per això la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a aquest efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.
- > Si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen el dret de reducció de **jornada per a la cura del lactant** pel mateix subjecte causant, **podrà limitar-se el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades** per escrit, divent a aquest cas l'empresa oferir un **pla alternatiu** que assegurí el gaudiment de les dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació. **Els qui gaudeixin d'aquest permís a 30/06/2023**, ho faran d'acord amb la normativa que li sigui aplicable al començament del seu gaudiment, i no limitarà, en cap cas, el gaudiment del nou permís parental de l'article 48 bis del Estatut dels treballadors, que es pot gaudir en la seva integritat quan finalitzi el d'aquells. Article 37.4 TRLET i DT tercera RD-llei.
- > **Estén el dret a una reducció de la jornada** de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la seva durada, a qui necessiti 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 es pugui valer per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda. Paràgraf segon de l'article 37.6 TRLET.
- > A més, les **reduccions de jornada** contemplades a l'article 37.6 del TRLET (**per cura** relacionats amb la família) constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. Això no obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, **l'empresari podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades** per escrit, i en aquest cas l'empresa ha d'estar degudament oferir un **pla alternatiu** que assegurí el gaudiment de les dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació. En l'exercici d'aquest dret es tindrà en compte el **foment de la corresponsabilitat** entre dones i homes i, així mateix, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere. **Els qui gaudeixin d'aquests permisos a 30/06/2023**, ho faran d'acord amb la normativa que li sigui aplicable al començament del seu gaudiment, i el seu gaudiment no limitarà, en cap cas, el del nou permís parental de l'article 48 bis de l'Estatut dels treballadors, que es pot gaudir en la seva integritat quan finalitzi el d'aquells. Article 37.6 TRLET i DT tercera RD-llei.
- > **S'introdueix un permís nou per motius familiars**. La persona treballadora té **dret a absentar-se de la feina 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. En aquests casos, tenen dret que siguin **retribuïdes les hores d'absència equivalents a quatre dies a l'any**, d'acord amb el que estableix el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, en acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores aportant les persones treballadores, si escau, acreditació del motiu d'absència. Nou apartat 9 a l'article 37 TRLET.

**Suspensió del contracte:**

- > **Estén el dret a un període d'excedència**, de durada no superior a dos anys, llevat que s'estableixi una durada més gran per negociació col·lectiva, als treballadors per atendre la **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 es pugui valer per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda. A més, l'**excedència contemplada** a l'article 46.3 del TRLET (**per cura** relacionats amb la família) el període de durada de la qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors i treballadores. Això no obstant, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, **l'empresa podrà limitar-ne l'exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament degudament motivades** per escrit, i en aquest cas l'empresa oferirà un **pla**

**alternatiu**, que asseguri el gaudiment de les dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació. En l'exercici d'aquest dret es tindrà en compte el **foment de la corresponsabilitat** entre dones i homes i, així mateix, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere. **Els qui gaudeixin d'aquesta excedència el 30/06/2023**, ho faran d'acord amb la normativa que li sigui aplicable al començament del seu gaudiment, i el seu gaudiment no limitarà, en cap cas, el del nou permís parental de l'article 48 bis de l'Estatut dels Treballadors, que es pot gaudir en la seva integritat quan finalitzi el d'allò. Article 46.3 TRLET i DT tercera RD-Llei.

- > **L'ampliació de la durada de suspensió del contracte de treball** en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment en el supòsit de discapacitat del fill o filla, **en cas que hi hagi una única persona progenitora**, aquesta podrà gaudir de les ampliacions completes de la suspensió previstes per al cas de famílies amb dues persones progenitores. Article 48.6 TRLET
- > **Nou permís parental**. El nou article 48 bis del TRLET estableix que les persones treballadores tindran dret a un **permís parental, per a la cura de fill, filla o menor acollit per un temps superior a un any**, fins al moment en què el menor faci vuit anys, que tindrà una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinúes, i que es pot gaudir a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial conforme al que s'estableix reglamentàriament.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones, sense que se'n pugui transferir l'exercici. Correspon a la persona treballadora especificar la data d'inici i fi del gaudi o, si escau, dels períodes de gaudi, i **ho ha de comunicar a l'empresa** amb una antelació de deu dies o la concretada pels convenis col·lectius, llevat de força major, tenint compte la situació d'aquella i les necessitats organitzatives de l'empresa. **En cas que dues o més persones treballadores generessin aquest dret** pel mateix subjecte causant o en altres supòsits definits pels convenis col·lectius en què el gaudi del permís parental en el període sol·licitat alteri seriosament el funcionament correcte de l'empresa, aquesta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi igual de flexible. El gaudiment del permís parental és causa de suspensió del contracte de treball (Art.45.1 o) TRLET). El Reial decret llei 5/2023 no ha regulat la remuneració o la prestació econòmica del permís parental.

- > **L'acomiadament** per causes objectives o disciplinari de les persones treballadores durant els períodes de suspensió del contracte de treball per gaudi del **nou permís parental** de l'article 48 bis del TRLET **serà nul**. Article 53.4 a) i 55.5 a) del TRLET.
- > Les previsions sobre **càlcul d'indemnització en determinats supòsits de reducció de jornada** de la disposició addicional dinovena del TRLET són aplicables, en el supòsit d'exercici a temps parcial del **nou permís parental**.

## Modificacions al Text Refós de l'Estatut dels Treballadors

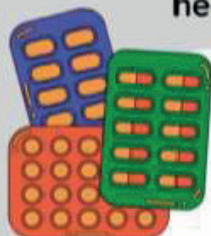
El títol III del llibre segon del RD-Llei 5/2023 modifica els articles 108.2 (acomiadament disciplinari nul) i 122.2 (extinció per causes objectives nul·la) de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, per a garantir-ne la coherència amb les modificacions plantejades, respectivament, als articles 53.4 i 55.5 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

## Modifica l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

El títol II del llibre segon del RD-Llei 5/2023 introdueix modificacions a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (RD Leg 5/2015).

- > Regula el nou permís parental per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor compleixi vuit anys. Article 49 g).
- > Els funcionaris públics tindran permís de 5 dies hàbils per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti de repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al primer grau per consanguinitat o afinitat, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb el funcionari o funcionària al mateix domicili i que en requereixi la cura efectiva. Art.48 a) paràgraf primer.
- > Quan es tracti d'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de quatre dies hàbils. Art.48 a) paràgraf segon.
- > Quan es tracti de defunció del cònjuge, parella de fet o familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat, i de cinc dies hàbils, quan sigui en diferent localitat. Art.48 a) paràgraf tercer
- > En el cas de defunció de familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produeixi a la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en diferent localitat. Art.48 a) paràgraf tercer
- > Els funcionaris públics tindran permís de 15 dies per matrimoni o registre o constitució formalitzada per document públic de parella de fet, quinze dies. Art.48 l).

**5 días retribuidos** para cuidar a cónyuge, pareja de hecho, pariente hasta 2º grado o a un conviviente



En los casos de accidentes, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que necesite reposo



**8 semanas de permiso no retribuido** para madres y padres. Suspensión por permiso parental



A disfrutar de manera continua o discontinua y a tiempo parcial o completo, hasta que el menor cumpla ocho años. Es intransferible.



**4 días anuales de permiso retribuido** para ausencia por fuerza mayor por motivos familiares urgentes, relacionados con familiares o convivientes



Se podrán disfrutar por horas o por jornadas completas



**15 días de permiso retribuido** para las parejas de hecho



Se equipara al matrimonio su registro\*



\*Consulta otras mejoras para las parejas de hecho

Más información en [industria.ccoo.es](http://industria.ccoo.es)

## Se amplía el derecho a la adaptación de jornada de las personas con dependientes a cargo

Para aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el 2º grado de la persona trabajadora, así como de 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.



## Ampliación del derecho de reducción de jornada



Tendrá derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida



Para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65%, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años.



## Suspensión del contrato para familias monoparentales



El progenitor único podrá disfrutar de las ampliaciones completas de suspensión del contrato en el supuesto de discapacidad del hijo o hija o en nacimientos múltiples

Más información en  
[industria.ccoo.es](http://industria.ccoo.es)

+34 972 413 030 @admin@laborex.cat

Per a més informació no dubtin en posar-se en contacte amb nosaltres.

**BARCELONA**  
Rambla Catalunya, 116 5º 2a  
08008 Barcelona

**GIRONA**  
Bonastruc de Porta, 31 2º 2ª  
17001 Girona

**VIC**  
Santa Maria, 6 Bajos  
08500 Vic

**PALAFRUGELL**  
Carrer Ample, 126  
17200 Palafrugell