

Guía rápida

de preguntas y respuestas respecto a los

nuevos permisos y derechos de corresponsabilidad



Subvencionado por:



© Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

Edita:

Confederación Sindical de CCOO

Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo

Fernández de la Hoz, 12

28010 Madrid

e-mail: mujeres@ccoo.es

www.ccoo.es

Diseño gráfico:

Eventos y Sinergias, S.L.

Depósito Legal:

M-31594-2023

Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier medio o procedimiento, comprendidos la reprografía y el tratamiento informático, la fotocopia o la grabación, sin la previa autorización por escrito del titular del copyright.

PRESENTACIÓN

Los cuidados son una prioridad sindical para las CCOO por distintos motivos. En CCOO queremos avanzar hacia un sistema que garantice con derechos, servicios y recursos tanto cuidados dignos como empleos dignos.

Sobre la actual distribución de los cuidados, tan desigual, se asienta el origen de las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres en el trabajo. No es admisible que la obligación de cuidar a las personas de su familia se imponga como obligación moral, como una servidumbre, a la mitad de la población, las mujeres (en realidad a las mujeres de la clase trabajadora) limitando y perjudicando sus derechos y sus vidas. Porque los cuidados, en el sistema actual, restan tiempo, salud, salario, empleo, oportunidades y derechos a las mujeres.

Nuestra Propuesta de Pacto estatal e integral por los Cuidados incide en la corresponsabilidad de todas las partes, la del Estado, prioritaria, pero también la social, la empresarial y la masculina. Afrontar un cambio de modelo en los cuidados es una condición previa para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos, también, desde luego, también en el laboral. Si no se avanza de manera sustantiva en conciliación corresponsable en el ámbito laboral la pobreza seguirá teniendo rostro de mujer.

Los nuevos derechos en conciliación corresponsable contenidos en el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, representan un paso necesario, pero aún insuficiente. Hemos denunciado repetidamente, y lo seguiremos haciendo, que los permisos deben ser retribuidos para ser efectivos en su finalidad de avanzar en la conciliación corresponsable entre mujeres y hombres. Esto no se aplica en el caso del permiso parental de 8 semanas, contradiciendo la propia Directiva que transpone. Aún así, este RD-L 5/2023 contiene nuevos derechos en conciliación corresponsable, medidas largamente reclamadas sindicalmente que suponen avances y que es necesario que las personas trabajadoras, mujeres y sobre todo, hombres, conozcan, para poder disfrutarlos.

Esta Guía rápida, elaborada con la colaboración del Gabinete jurídico confederal, pretende ser una herramienta clarificadora para que las sindicalistas, mujeres y hombres, puedan dar respuesta, también rápida, a las consultas de trabajadores y trabajadoras, trabajen en el ámbito privado o en el público, y facilitar tanto el ejercicio de estos derechos como la detección de lagunas jurídicas en su aplicación, si fuera el caso.

Los derechos no se heredan, se conquistan. Y cuando llegan a la norma, es necesario un esfuerzo adicional para que sean conocidos y disfrutados. Con la convicción de que esta Guía rápida contribuirá a que haya más igualdad y más corresponsabilidad para mujeres y hombres en sus vidas, sectores y empleos concretos, la hacemos pública y os invitamos a su consulta.

Carolina Vidal López
Secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

INTRODUCCIÓN

Las Secretarías de Mujeres e Igualdad Federales y territoriales se ocupan de asesorar, orientar y negociar cuestiones relativas a la conciliación corresponsable, y dar respuesta sindical a consultas de las trabajadoras y los trabajadores para el ejercicio de estos derechos. En esta tarea han surgido una serie de preguntas concretas. La respuesta a estas preguntas y la interpretación de las medidas contenidas en la legislación no siempre es sencilla por lo que se ha contado con el asesoramiento del Gabinete Jurídico confederal de CCOO. De modo tal que en las páginas que siguen se pretende contribuir a informar y aclarar algunas de las dudas que se están produciendo respecto a la interpretación e implementación de los nuevos permisos de conciliación corresponsable establecidos en el *Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea* (BOE de 29 de junio y corrección de errores de 1 de julio de 2023), en adelante RD-ley.

Mediante este RD-l se transpone la *Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores*, y por la que se deroga la *Directiva 2010/18/UE del Consejo*. Con este propósito, el Real Decreto-ley dedica su libro segundo a la modificación de los artículos 4, 34, 37, 45, 46, 48, 48 bis, 53, 55 y disposición adicional decimonovena del Estatuto de los Trabajadores, los artículos 48 y 49 del Estatuto Básico del Empleado Público y los artículos 108 y 122 de la Ley de la Jurisdicción Social.

Este RD-l entró en vigor el 30 de junio de 2023 y parte del hecho de que el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de **discriminación por razón de sexo**. Se modifica **la letra c) del apartado 2 del artículo 4**, referente a los derechos de las personas trabajadoras en la relación laboral.

Otras modificaciones del Estatuto de los Trabajadores tienen que ver con la **duración y distribución de la jornada laboral**, en cuanto a la adaptación de la jornada laboral (artículo 34.8), los **permisos retribuidos** –mediante la modificación de varios apartados del artículo 37 respecto a las ausencias del trabajo remuneradas, empleando el lenguaje inclusivo, ampliando el número de días y el ámbito subjetivo de estos permisos, explicitando al cónyuge e incorporando a la pareja de

hecho y a las personas convivientes sobre las que se llevará a efecto el cuidado efectivo-, y **la introducción del permiso parental** (con la incorporación de un artículo 48 bis).

Asimismo, el Real Decreto-ley 5/2023 también ha **introducido modificaciones en el Estatuto Básico del Empleado Público** en cuanto a los permisos de las personas funcionarias públicas, que también se comentarán en esta breve Guía Rápida de Preguntas y Respuestas.

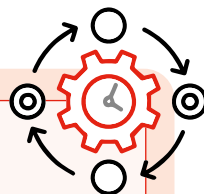
La finalidad de la Guía es poder dar respuesta a una variada casuística de situaciones que se les plantean a las Secretarías de Mujeres e Igualdad en su actividad cotidiana en relación con los permisos de conciliación corresponsable y de incentivar el disfrute de estos permisos por parte de los hombres. Para ello, se describe en primer lugar la nueva redacción de las medidas que figura en tanto en el Estatuto de los Trabajadores, como en el Estatuto Básico del Empleado Público, para pasar seguidamente a responder a las preguntas surgidas respecto de cada una de las modificaciones.

ÍNDICE

1.- MODIFICACIONES DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	9
1.1.- Adaptación de jornada	9
1.2.- Permisos remunerados	16
1.2.1.- Por matrimonio o registro de pareja de hecho	17
1.2.2.- Por enfermedad, accidente, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización	19
1.2.3.- Por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad	23
1.2.4.- Por causa de fuerza mayor	25
1.3.- Reducción de jornada	28
1.4.- Permiso parental	31
2.- MODIFICACIONES DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO	39
2.1.- Permiso parental	39

1

MODIFICACIONES DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES



ADAPTACIÓN DE JORNADA

Nueva redacción del ARTICULO 34.8 ET

«8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las **adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia**, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan **doce años**.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores **de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo 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.

En la **negociación colectiva** se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.»

PREGUNTAS EN RELACIÓN CON LA ADAPTACIÓN DE JORNADA

1.- ¿Es un derecho no directo ya que, de no estar recogido en la negociación colectiva, se abre un proceso de negociación con la empresa?

No es un derecho subjetivo perfecto, en el sentido de que está sujeto a solicitud por parte de la persona trabajadora y no es absoluto, ya que podría ser denegado por la empresa si existen razones objetivas para ello de conformidad con lo estipulado en el precepto. La negociación colectiva tiene encomendada la regulación del ejercicio del derecho respetando los mínimos establecidos legalmente, pero el derecho es exigible y no está vacío de contenido en la norma. Así, este derecho “*a solicitar*” se acompaña del derecho a obtener la adaptación reclamada u otra que sirva razonablemente al objetivo perseguido si se dan las circunstancias. Si la solicitud es “*razonable y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa*” no procedería obstaculizar su reconocimiento. En cualquier caso, la empresa está obligada a negociar de buena fe y, por tanto, a buscar alternativas a lo planteado y, en caso de negativa, tiene que razonar y justificar adecuadamente las razones objetivas por las que niega la solicitud de la persona trabajadora.

2.- ¿Se amplía el derecho para adaptación de jornada de las personas con dependencia a cargo?

Sí, se introduce un párrafo tercero en el que se recogen expresamente los supuestos en los que la persona trabajadora puede solicitar adaptación de jornada (además del supuesto de menores de 12 años previsto en el párrafo segundo).

Tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores **de doce años, el/la cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes que no puedan valerse por sí mismas por razón de edad, enfermedad o accidente. Respecto de las “otras personas dependientes” se exige además** la convivencia con la persona trabajadora.

3.- ¿Las necesidades de cuidado a las que se refiere el párrafo segundo del art.34.8 ET son necesidades distintas a las de conciliación?

El artículo 34.8 reconoce a las personas trabajadoras el derecho a adaptaciones de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Este derecho a la conciliación, en el caso de menores de doce años, no requiere acreditar ninguna necesidad de cuidado, **lo que por el contrario sí se exige para los hijos e hijas mayores de doce años y demás familiares**, que conviven con aquella, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueden valerse por sí mismos/mismas.

La diferencia entre los roles de persona progenitora y persona cuidadora de un familiar no es novedosa y siempre se ha insertado en las necesidades que tradicionalmente atiende esta “conciliación”. Ahora, lo novedoso es que se incorporan sujetos que aún sin vínculo familiar con la persona trabajadora “conviven” con ella.

4.- Se amplía para hijos e hijas mayores de 12 años, pero ¿cómo se acredita que necesitan cuidados?

En el caso de hijos o hijas mayores de 12 años se establece una diferencia con respecto a los/las menores de 12 años para quienes se establece el derecho sin condición alguna, sin necesidad de acreditar deberes de cuidado.

La mayor parte de la doctrina venía entendiendo que el precepto anterior incluía ya a los/las mayores de 12 años y que la mención a las y los menores de esa edad solo significaba que en este tramo se presume la necesidad sin mayor justificación. A partir de dicha edad el legislador sí considera necesario acreditar la necesidad de cuidado.

Así, las necesidades de cuidado de hijos/hijas mayores de 12 años –al igual que para el resto de nuevos sujetos explicitados– se circunscriben a que, por edad, por el acaecimiento de accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos/mismas. No obstante lo anterior, y sin cuestionar el cumplimiento del precepto de la Directiva 2019/1158 –artículo 9– en su transposición, hace notar de nuevo, que las dificultades habituales para conectar horarios laborales, escolares, distancias entre domicilio-centros docentes-centros de trabajo, etc., haría conveniente

que no se distinguiera entre mayores y menores de 12 años, en cuanto a una exigencia de acreditación que va a dificultar el reconocimiento del derecho, máxime cuando el deber de cuidado (velar por ellos/ellas, tenerlos en compañía, alimentarlos, educarlos, procurarles una formación integral, representarlos y administrar, en su caso, sus bienes...) ex artículo 154 CC viene impuesto hasta, al menos, la mayoría de edad.

Por ello, respecto de las necesidades de cuidado de las y los menores de edad mayores de doce años no cabe una interpretación restrictiva del precepto. En cuanto a la forma de acreditación habrá que estar a la casuística concreta y justificar, por los medios habituales en derecho, las circunstancias en las que se fundamenta la petición.

Por ejemplo, **en el caso de las y los mayores de 12 y hasta los 16 años que no tengan ninguna patología médica**, están escolarizados en la ESO, y precisan comida, desplazamientos, etc. en los que por razón de dicha edad es fácil entender que no pueden valerse por sí mismos/mismas. Bastaría con el **certificado del centro escolar señalando el horario de entrada y salida, que no hay servicio de comedor, etc.**

Hay que tener en cuenta que la acreditación de las circunstancias que evidencien las necesidades de cuidado por parte de la persona trabajadora debe siempre bascular en la razonabilidad y proporcionalidad de la solicitud que expresamente recoge la norma y la mínima invasión de la privacidad y de la intimidad familiar. No se puede pretender una interpretación extensiva que implique la necesidad de desvelar aspectos íntimos de su vida privada y de su forma de organización familiar, tal y como la doctrina ya ha anticipado (STSJ Galicia 28 de mayo de 2019). Se ha de tener especial cuidado con los datos de carácter personal de terceros solicitados (y con su tratamiento) que deben ser los mínimos, además de adecuados, pertinentes y limitados.

5.- Las necesidades de cuidado de hijos/hijas mayores de 12 años, ¿se refieren a todos en caso por ejemplo de una enfermedad puntual o solo si tienen algún grado de dependencia, discapacidad..., que haga que no puedan valerse por sí mismos/mismas?

No tiene que necesariamente padecer una enfermedad, ni puntual, ni crónica ni ningún grado de discapacidad, el precepto habla de razones de edad, y que no pueda valerse por sí mismo/misma. En línea con lo

señalado anteriormente, **la propia edad puede implicar que no puede valerse por sí mismo para satisfacer algunas de sus propias necesidades en función de las circunstancias que concurren.** Ya hemos visto que el deber de cuidado de los padres y madres se refiere a todos los aspectos del desarrollo del menor. Si bien en este caso de no concurrencia de ningún grado de dependencia o enfermedad del menor se va a requerir una mayor justificación de la necesidad de cuidado por parte de la persona trabajadora.

6.- ¿Si tengo un turno fijo por cuidado de menor de 12 años, puedo prorrogar esa adaptación, aunque tenga más de 12 años, por motivos de edad?

A menos que la negociación colectiva o el acuerdo concreto contemplara la prórroga automática, una vez finalizada las circunstancias que motivaron su concesión, esto es, cumplimiento de los 12 años, **deberá mediar una nueva solicitud** para iniciar el procedimiento del artículo 34. 8 con los requerimientos establecidos en el mismo.

Deber tenerse especial cuidado con la doctrina, que se podría aplicar en este caso por analogía, que ha considerado que de fallecer el o la familiar generadora del derecho –de reducción de jornada– y no comunicarlo a la empresa, la persona trabajadora incurre en falsedad y deslealtad y el plazo para la imposición de la sanción disciplinaria comienza a computarse en el momento en que se tiene cabal conocimiento de la realidad del ocultamiento del fallecimiento, aunque sucediera años antes (STSJ Castilla y León –Valladolid– 18-2-15, rec. 2162/2014).

7.- ¿Cómo se trata la información sobre la salud, que son datos personales y sensibles? ¿Cómo se justifica?

La acreditación de las circunstancias que evidencien las necesidades de cuidado por parte de la persona trabajadora **debe siempre bascular en la razonabilidad y proporcionalidad de la solicitud que expresamente recoge la norma y la mínima invasión de la privacidad** y de la intimidad familiar. No se puede pretender una interpretación extensiva que implique la necesidad de desvelar aspectos íntimos de su vida privada y de su forma de organización familiar, tal y como la doctrina ya ha anticipado (STSJ Galicia 28 de mayo de 2019).

Se ha de ser especialmente cuidadoso con los datos de carácter personal de terceros solicitados (y con su tratamiento) que deben ser los mínimos, además de adecuados, pertinentes y limitados, no siendo necesario que en el informe a adjuntar a la empresa consten datos de salud, basta con que se informe por un médico/una médica o profesional habilitado que la persona no puede valerse por sí misma. No es preciso concretar la enfermedad que padece. En cualquier caso, si el/la familiar da el consentimiento para informar sobre su enfermedad se puede facilitar ese dato, que tendrá que ser tratado con respeto a las normas en materia de protección de datos. Por ejemplo, una vez concedida la adaptación se puede solicitar la destrucción del documento de salud.

8.- Si todo el personal solicitara adaptación de jornada ¿cómo se gestionaría?

Este es un derecho individual e intransferible de las personas trabajadoras. La empresa, por tanto, y a falta de otra previsión en la negociación colectiva, deberá iniciar el proceso de negociación individual y seguir las pautas del art. 34.8 ET. Si varias personas trabajadoras de la misma empresa (o tal y como se pregunta “*todos*”) generasen y solicitasen este derecho simultáneamente, **la empresa podrá limitar su ejercicio concurrente por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo** que asegure y posibilite en cierta medida el disfrute del máximo de las personas trabajadoras solicitantes del ejercicio de los derechos de conciliación.

La negociación individual no es obviamente una salida adecuada. Solo a través de la negociación colectiva se puede garantizar el establecimiento de criterios y sistemas que hagan efectivo el derecho, garantizando la ausencia de discriminación y del trato desigual.

PERMISOS REMUNERADOS



Nueva redacción del ARTICULO 37.3 a) y b) y nuevo apartado b bis), 37.4 y 6 y nuevo apartado 9

«3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) **Quince días naturales** en caso de matrimonio o **registro de pareja de hecho**.

b) **Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.**

*b bis) Dos días por el **fallecimiento** del cónyuge, **pareja de hecho** o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.»*

«9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

*Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas **las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año**, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.»*

PREGUNTAS EN RELACIÓN CON EL PERMISO REMUNERADO POR MATRIMONIO O REGISTRO PAREJA DE HECHO

1.- ¿Después de haber disfrutado de un permiso por registro de pareja de hecho se puede posteriormente disfrutar en la misma empresa de un permiso por matrimonio con la misma persona? ¿Qué límite habría de veces?

NO, en principio el derecho se genera cada vez que la persona trabajadora se *enlaza* mediante matrimonio o mediante inscripción en el correspondiente registro de parejas de hecho, con una persona distinta. El carácter finalista de la norma impide que, coincidiendo los mismos integrantes de la pareja, cada una de las distintas formas de matrimonio, o de uniones de hecho admitidas por nuestro ordenamiento, generen respectivos derechos a licencias por matrimonio. Así pues, si dos personas inician una convivencia y disfrutan de su permiso correspondiente, no mediando una ruptura y manteniéndose los mismos miembros, se entiende que el permiso ya ha sido consumido.

Así, no se generaría si la persona trabajadora contrae matrimonio con la misma persona con la que previamente se había inscrito como pareja de hecho. En este sentido, la nueva redacción dada al artículo 37.3.a) del ET se especifica que los quince días de permiso son por matrimonio o registro de pareja de hecho.

Lo que pretende la norma es equiparar (a estos efectos) los derechos de las personas trabajadoras que optan por contraer matrimonio, con los de las personas trabajadoras que optan por constituir una pareja de hecho. No el de multiplicar el número de días de permiso por cada una de las ocasiones en las que la misma pareja decida modificar la naturaleza de su vínculo.

No hay límite de veces para disfrutar de este permiso siempre que el enlace, por matrimonio o registro, sea con distinta persona.

2.- ¿Son días naturales o hábiles? ¿Desde cuándo se puede disfrutar el permiso?

El permiso se refiere a **días naturales**, tal y como literalmente la norma específica.

El hecho causante es el enlace, la celebración del matrimonio o unión de hecho, y no la obtención de la correspondiente certificación registral del mismo. Y respecto al inicio del cómputo, el día inicial del permiso remunerado será el de la celebración del enlace, en caso de producirse éste en un día laborable o, el primer día laborable siguiente a la celebración y no el día en el que se produce, cuando se celebre en día no laborable para el trabajador o la trabajadora.

A través de la negociación colectiva o mediante el acuerdo entre empresa y persona trabajadora se pueden establecer otros períodos para su disfrute.

3.- Si en un Acuerdo Regulador o Convenio Colectivo viene contemplado un mayor número de días, por ejemplo 17 días naturales por permiso de matrimonio o pareja de hecho o los días por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2ª grado de consanguinidad o afinidad. ¿Se mantiene lo reflejado en el Acuerdo Regulador o Convenio Colectivo?

Estos permisos se regulan en el ET con carácter de mínimos, pudiendo, a través del contrato individual o convenio colectivo, añadir otros motivos o exigir determinados requisitos para su disfrute y control, lo que significa que la norma es de derecho necesario relativo y puede ser mejorada a favor del trabajador o trabajadora, siendo de obligada observancia en todo caso. De esta manera, si el convenio colectivo mejora incluso la nueva regulación resultante, otorgando, por ejemplo, un número mayor de días en algunos supuestos, naturalmente habrá que respetar esta mejora.

PREGUNTAS EN RELACIÓN CON EL PERMISO REMUNERADO POR ENFERMEDAD, ACCIDENTE, HOSPITALIZACIÓN E INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA SIN HOSPITALIZACIÓN

1.- ¿Son días hábiles?

Son hábiles (laborables).

2.- ¿Si en convenio se contempla que los permisos se disfrutan en días laborables, estos también y no corren en fin de semana?

Son días laborables o hábiles y aunque lo frecuente es que los no laborables sean sábados y domingos, en determinadas profesiones, personal médico, policía, comercio, etc. los sábados y domingos pueden ser laborables y los días de diario inhábiles o no laborables.

Por ejemplo, si la persona trabajadora una semana libra el jueves y el viernes, esos dos días serían para ella los no laborables y el permiso habría que contarlo con lunes, martes, miércoles, sábado y domingo.

3.- ¿Ha desaparecido la ampliación de días por desplazamiento?

Así es, la nueva normativa establece que el permiso es de cinco días, independientemente de si es necesario hacer o no un desplazamiento. Si el convenio colectivo o el contrato de trabajo establece más días, por ejemplo, por el desplazamiento, debe respetarse esta mejora dado que la normativa es un derecho mínimo.

No obstante, lo anterior, recordemos que los dos días en caso de desplazamiento tras la modificación de este apartado 3, quedan referidos ahora únicamente a supuestos de fallecimiento recogidos en una letra diferente.

4.- ¿En el permiso de 5 días, si el convenio establece dos más por desplazamiento, se mantienen y entonces serían 7 días?

Sí, en principio se mantienen. No obstante, habrá que analizar el texto concreto del convenio.

5.- ¿Los días se tienen que coger desde el hecho causante? ¿Deben ser seguidos o pueden cogerse mientras dure el hecho?

Se pueden disfrutar a voluntad de la persona trabajadora, al inicio o durante el tiempo que dure la enfermedad, hospitalización; no es necesario disfrutarlo el mismo día de la hospitalización o intervención quirúrgica.

Dada la finalidad de conciliación del permiso nada parece impedir el disfrute no consecutivo de los días, siempre y cuando el hecho causante persista.

6.- Si es por hospitalización y mientras dure el ingreso, si la persona solo está 2 días hospitalizada y luego le mandan reposo domiciliario de 1 día ¿ Puede utilizarlo o sólo los 2 días?

Hay que distinguir entre alta hospitalaria y alta por curación; si el alta se produce antes de 5 días, pero el/la familiar o conviviente sigue precisando cuidados **se tiene derecho a disfrutar de los cinco días.**

7.- ¿Entendemos que también son cinco días para la persona trabajadora?

La persona trabajadora que sufre un accidente, enfermedad o intervención quirúrgica no tiene este permiso, sino que **tendrá una IT.** El permiso es para la persona trabajadora que tiene que atender a un/ una familiar, pareja que ha sufrido un accidente, enfermedad o intervención quirúrgica.

8.- ¿Qué se entiende por persona que conviva con la persona trabajadora? ¿Debe haber algún grado de parentesco? ¿Puede ser “compañero/compañera de piso”?

No es preciso grado de parentesco, pero **hay que acreditar la convivencia** y que la persona en cuestión requiera el cuidado efectivo de la persona trabajadora.

9.- ¿Se considera conviviente a la pareja que no está registrada como pareja de hecho y está empadronada en el mismo domicilio?

A los efectos de este permiso, sí.

10.- ¿Cómo se va a justificar el uso del permiso para el cuidado de personas con las que se conviva y que no tenga relación de parentesco o consanguinidad?

Hay que justificar la convivencia por cualquier medio apropiado en Derecho, contrato de alquiler, empadronamiento, recibos de suministros, etc., y la necesidad de requerir cuidado efectivo por parte de la persona trabajadora.

11.- ¿Hay un tope al año? ¿Y si es por la misma causa, se limita?

En los casos de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, se tiene derecho al permiso retribuido **tantas veces como hospitalizaciones o intervenciones se produzcan, aunque sea por la misma o distinta enfermedad.**

Sin embargo, en los casos en los que no medie hospitalización o intervención quirúrgica, se tendrá derecho a un único permiso de cinco días por enfermedad grave, si la enfermedad es la misma.

Y en los casos de pluripatologías se podrá tener derecho al permiso de cinco días por cada una de las enfermedades graves que el familiar sufra.

12.- En la licencia (5 días) por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención, en aquellos casos que, por convenio, bien sea sectorial o de empresa en el que el cómputo global de las licencias retribuidas sean sustancialmente superiores (en días de permisos) a las contempladas en el ET, ¿se entendería como derecho mínimo necesario? O, si por el contrario, dicha licencia fuera inferior (por ejemplo, 3 días) ¿en el convenio pertinente (sectorial o empresa) se absorberá por las mejoras en otras?

Cada uno de dichos permisos atiende a una necesidad distinta. Por lo tanto, deben respetarse los mínimos establecidos para cada uno de ellos por el Estatuto de los Trabajadores sin que quepa absorción o compensación.

No obstante, habría que analizar el convenio en cuestión para determinar su alcance.



PREGUNTAS EN RELACIÓN CON EL PERMISO REMUNERADO POR FALLECIMIENTO DEL CÓNYUGE, PAREJA DE HECHO O PARIENTES HASTA EL SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD

1.- ¿Se necesita alguna acreditación como, por ejemplo, el registro de pareja de hecho, algún documento de los juzgados o ayuntamientos?

La acreditación de pareja de hecho, así como de cónyuge, se realizará con la certificación registral del matrimonio o de unión de hecho correspondiente.

2.- ¿Incluye a los y las parientes de la pareja de hecho?

En el anterior apartado, referido al permiso de cinco días, se habla de “incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho”.

Dada la análoga relación de afectividad regulada en ambos supuestos y la intención generalizada de la reforma de equiparar ambas figuras debería interpretarse que sí. Sin embargo, los y las parientes consanguíneos de la pareja de hecho **no son afines** de la persona trabajadora; y la norma, en este supuesto, **no los ha incluido expresamente** como, por el contrario, sí hace en la letra inmediatamente anterior.

La división de los supuestos recogidos en la regulación anterior en la letra b) es peculiar. Por un lado, tal y como hemos señalado anteriormente, la concesión de más días de permiso en caso de desplazamiento solo ha quedado recogido en la letra b bis) para el supuesto de fallecimiento. Mientras que los y las familiares consanguíneos de la pareja de hecho solo se han recogido en la letra b) por lo que **no tendrían cobertura** al no otorgar este permiso en caso de fallecimiento y sí en caso de accidente y enfermedad, etc.

3.- ¿Si en convenio de empresa este permiso es inferior, se aplicaría lo más favorable para la persona trabajadora o tendría prevalencia el convenio de empresa?

Nuevamente reiteramos que el convenio colectivo o el contrato de trabajo podrán mejorar la regulación legal, pero **nunca empeorarla** o restringirla.

4.- ¿Desde cuándo se contabiliza el permiso, desde el hecho causante, o si ese día se está trabajando, se puede utilizar desde el día siguiente? ¿Y los días, serían naturales o laborales?

Se entiende que la mención a días prevista para los permisos de corta duración debe interpretarse necesariamente **como días laborales**; de este modo, solo han de computarse los días en que exista una efectiva obligación de la persona trabajadora de prestar servicios (TS 29-9-20, nº 811/2020, rec. 244/2018).

En cuanto al inicio del cómputo, es decir, en qué momento se activa el derecho al disfrute del permiso, podríamos entender, dada su finalidad, que se conceden para su disfrute en días laborales, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja. Así que **si el día en que se produce el hecho causante no es laborable, el permiso no se inicia hasta el primer día laborable siguiente**, siempre que la persona trabajadora haya finalizado su jornada, encontrándose en su tiempo de descanso, o bien haya iniciado o esté en desarrollo de su jornada diaria, aún en el supuesto de no haberla finalizado (SAN 23-5-19, nº 68/2019, rec. 91/2019).



PREGUNTAS EN RELACIÓN CON EL PERMISO REMUNERADO POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

1.- Si no está regulado en el convenio o como acuerdo entre la empresa y la RLPT ¿Es posible cogerlo? ¿O debe ser negociado?

No es preciso que este contemplado en el Convenio o en un acuerdo, es un **derecho que se puede disfrutar desde la publicación en el BOE de la reforma del ET.**

2.- ¿Qué se entiende por causa de fuerza mayor? ¿Cómo habrá que demostrarlo?

Para que una causa sea de fuerza mayor se exige que el acontecimiento tenga las connotaciones de **imprevisible e inevitable** y su acreditación, por tanto, dependerá de las circunstancias concretas y la naturaleza de la causa.

La situación, además de ser imposible de prever y de evitar, deberá requerir ser **atendida presencialmente y con rapidez**, esto es, lo antes posible, **por parte de la persona trabajadora**. Esa connotación de imprevisibilidad parece dejar fuera el acompañamiento a citas programadas a una consulta médica ordinaria o a la asistencia a una tutoría, ésta última tampoco parece tener cabida en la previsión legal de “*en caso de enfermedad o accidente*”. Sin embargo, una llamada de colegio avisando de que tu hija o hijo requiere ser recogido por un malestar súbito, sí.

La norma explicita que el motivo ha de ser familiar pero no lo circunscribe a un determinado grado de consanguinidad o afinidad e incluye además a personas convivientes, por lo que parece que lo determinante será **acreditar la necesidad de la presencia inmediata** de, concretamente, la persona trabajadora.

Como ejemplo podemos entender como supuestos de fuerza mayor, un accidente de cualquier tipo, enfermedad repentina, llamada de un centro escolar a los progenitores de una o un menor, etc., cualquier hecho que razonablemente requiera la presencia inmediata de la persona trabajadora.

Respecto de la acreditación habrá de servir **cualquier documento que acredite el hecho causante** como un parte de urgencias de hospital, del centro de salud; justificante de asistencia al colegio, etc.

3.- ¿Una llamada del colegio porque mi hijo o hija está enferma y he de pasar a buscarle es causa para solicitar este permiso por horas hasta 4 días por fuerza mayor?

Si, este puede ser uno de los motivos más frecuentes que entrarían en el concepto de fuerza mayor.

4.- ¿Acompañamiento a consulta médica o a tutoría es considerado fuerza mayor o necesidad?

Una tutoría planificada o acompañamiento regular a consulta médica son hechos planificados y programados con antelación, por lo que es más que discutible que se consideren causas de fuerza mayor, puesto que **no son hechos imprevisibles que requieran la presencia inmediata.**

5.- ¿Hasta qué grado de consanguinidad?

No hay límite de consanguinidad, tienen que ser familiares o convivientes.

6.- ¿Se puede disfrutar por horas o por jornadas completas?

Se pueden disfrutar por horas, no es preciso que sean jornadas completas.

7.- ¿Cómo se computan las horas en las jornadas parciales y/o reducidas?

El art. 12.4.d) ET establece que *«los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo»*, siendo reconocidos de manera proporcionada en función del tiempo de trabajo cuando así corresponda en atención a su naturaleza (así lo interpretó la STS de 15 de septiembre de 2006, rec. 103/200578 indicando que, si bien el precepto alude al principio de igualdad del art. 14 CE y, en efecto, el disfrute de ciertos derechos reconocidos legal o convencionalmente debe aplicarse en su plenitud, como la ayuda de escolaridad, discapacidad, o el seguro de vida y de accidentes, sin embargo, aquellos que son susceptibles de medición deben considerarse de forma proporcional, como el salario).

Parece, por tanto, que el disfrute efectivo de algunos permisos puede no ser necesario sí coinciden con el tiempo de inactividad, cuando dependan en cierto modo de la persona trabajadora –cuestión que no sucede en este permiso con causa de fuerza mayor ni en el que solicita para ir a consulta médica dado que la morbilidad no es proporcional al tiempo de prestación de servicios (STSJ Madrid 03/07/2002).

Por tanto, las personas con jornada a tiempo parcial o con reducción de jornada tienen derecho a que igualmente se les retribuyan las horas de ausencia por esta causa equivalentes a cuatro días de trabajo.

Por tanto, **se tiene derecho a cuatro días de permiso** (es decir, si la jornada es de cuatro horas, se tendrán **16 horas**, si es de 8 horas, se tendrán **32 horas**). La persona trabajadora dispone de esas horas en el año para disfrutar si se produce la causa de fuerza mayor a su elección.

8.- Para su cómputo en horas cuando la jornada ordinaria diaria no siempre es la misma ¿cuál sería la referencia? ¿El promedio anual? ¿La que se realiza la misma semana en la que hace uso del permiso?

El texto señala que es el equivalente a **cuatro días al año**, por lo que parece razonable interpretar que pueda realizarse un **promedio** en los casos de distribución irregular de la jornada.

9.- ¿Si no está recogido en convenio es igualmente retribuido?

Es un permiso retribuido en todos los casos.

10.- Al ser un permiso que no viene como retribuido en el art. 8 de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, si no viene establecida la retribución en convenio (es un permiso nuevo, actualmente no viene recogido en ningún convenio), en tanto en cuanto se negocie convencionalmente, ¿Se tendrá que acordar su retribución con la RLT, como el teletrabajo? Y si no hay RLT ¿no retribuye al no ser obligatorio en la directiva?

Entendemos que **es retribuido en todos los casos** por los términos en los que queda redactado el precepto en el ET.



REDUCCIÓN DE JORNADA

Nueva redacción del ARTICULO 34.6

«6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

*Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del **cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo 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.*

*El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para **el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente**, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.*

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, **se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad**, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona **cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento**.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un **derecho individual** de trabajadoras y trabajadores. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género».

PREGUNTAS RELACIONADAS CON LA REDUCCIÓN DE JORNADA

1.- Durante la reducción de jornada o excedencia por cuidado directo de un/una familiar hasta el 2º grado de consanguinidad de la persona cónyuge o pareja de hecho, ¿la empresa sigue cotizando por la persona trabajadora al 100%?

La reducción de jornada viene aparejada de una **reducción de salario y de la cotización, en la misma proporción** que la reducción de jornada. La empresa siempre cotizará teniendo en cuenta la reducción de jornada y salario, si bien, en virtud de la denominada prestación familiar en su modalidad contributiva, **tendrán la consideración de periodos cotizados al 100% algunas situaciones** de reducción de jornada que están relacionadas con motivos familiares. **En concreto:**

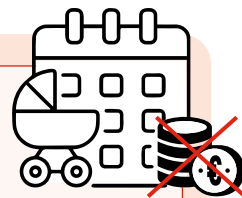
En caso de reducción de jornada por cuidado de menor y por el cuidado directo de persona cónyuge o pareja de hecho, o un/una familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el o la familiar consanguíneo de la pareja de hecho, o una persona con discapacidad (en virtud del art. 37.6 ET), **durante los tres primeros años** en tal situación se computarán a la persona trabajadora las cotizaciones incrementándolas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada sin reducción. Ello, a los efectos de las citadas prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia y nacimiento y cuidado de menor.

En caso de reducción de jornada por el ejercicio corresponsable del **cuidado de lactante** (art. 37.4 ET); así como por **cuidado de menores afectados/afectadas por cáncer u otra enfermedad grave** (art. 37.6 ET) se computarán las cotizaciones **incrementándolas hasta el 100%**, a los efectos de las prestaciones antes citadas y también las de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

2.- ¿Se puede interpretar que la reducción de jornada es para cuidado de hijos/hijas hasta los 18 años?

No, aunque consideramos insuficiente dicho límite de edad a estos efectos, el texto de la norma en este punto no se ha modificado y es taxativo.

PERMISO PARENTAL (no retribuido)



Nuevo ARTÍCULO 48 bis

«1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un **permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.**

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un **derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.**

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.»

PREGUNTAS EN RELACIÓN CON EL PERMISO PARENTAL

1.- ¿En este primer año 2023 las semanas serán proporcionales desde la entrada en vigor o se pueden acoger a las 8 semanas?

Durante el año 2023 se tiene derecho al disfrute del permiso parental en su integridad (ocho semanas).

2.- Si cambio de trabajo ¿puedo volver a pedir o habrá algún registro donde se irán acumulando?

En principio, **la norma no impide** que una persona trabajadora que cambia de trabajo pueda volver a disfrutar en la nueva empresa de un nuevo período de hasta ocho semanas, después de haber disfrutado de ese mismo período de permiso parental (debido al mismo sujeto causante), en una empresa anterior.

La norma tampoco contempla la creación de **ningún registro** de permisos parentales a cuyo contenido pueda acceder la nueva empresa.

Mientras continúen prestando servicios para la misma empresa, las personas trabajadoras tienen derecho a disfrutar de un único permiso parental de hasta ocho semanas de duración por sujeto causante, no a ocho semanas de permiso parental al año por cada sujeto causante.

3.- ¿Las 8 semanas de permiso parental cotizan a la Seguridad Social? ¿Aunque no se coticen se entienden como cotizadas?

Este permiso se configura en el artículo 45.1.o) del ET como una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo y no reconoce actualmente, de forma expresa, el carácter retribuido del mismo (ni mediante una contraprestación de naturaleza salarial, ni mediante una posible prestación de la Seguridad Social).

La reforma tampoco contempla de forma expresa que, durante su disfrute, la persona trabajadora tenga que permanecer en situación de alta o asimilada al alta, **ni que exista la obligación de cotizar** durante su disfrute. **Tampoco reconoce el período de disfrute de este permiso como tiempo cotizado** a ningún efecto.

4.- ¿Las pagas extraordinarias se ven afectadas en caso de que la persona trabajadora disfrute de este permiso parental?

El carácter no retribuido de este permiso y su configuración como una causa de suspensión del contrato de trabajo **afectaría también** al devengo de las pagas extraordinarias durante su disfrute.

5.- ¿Las vacaciones anuales se ven afectadas por el disfrute de este permiso?

Al determinarse la duración del período anual de vacaciones en proporción al tiempo de servicios efectivamente prestados durante el período de devengo, en principio, el disfrute del permiso parental **minoraría dicho período anual de vacaciones.**

Sin embargo, y toda vez que la cláusula pasarela del artículo 20.6 de la Directiva 2019/1158 permite establecer una suerte de confluencia entre el permiso parental y (entre otras) la situación de maternidad, en nuestro caso suspensión por nacimiento, adopción o cuidado de menor de doce meses cabría plantearse la aplicación de la Doctrina del TJUE que entiende que los períodos de descanso por maternidad y el período anual de vacaciones obedecen a finalidades y a propósitos distintos, y que el ejercicio del primero de los derechos no puede minorar el ejercicio del segundo de dichos derechos.

6.- ¿El computo de la antigüedad se ve afectado por el disfrute de este permiso? ¿Afectaría para el cálculo de la indemnización por despido?

Debido a la finalidad a la que obedece el permiso parental (en última instancia, la protección, la atención y el cuidado del menor), y a su similitud por tanto con otros derechos, como el derecho a la excedencia por cuidado de hijos/hijas, el período de disfrute del permiso parental también debería computar tanto a efectos del devengo del complemento de antigüedad, como a efectos indemnizatorios por despido.

Dicha similitud, evidenciada por el expreso propósito al que responden los distintos permisos y derechos contemplados por la Directiva 2019/1158 (fomentar la igualdad entre hombres y mujeres), obligaría a interpretar que la decisión de no computar el período de disfrute del permiso parental a efectos indemnizatorios por despido podría constituir un supuesto de discriminación indirecta por razón de sexo.

7.- ¿Tienen que ser semanas completas o pueden ser por días?

El ET reconoce el derecho a disfrutar de hasta un máximo de ocho semanas en concepto de permiso parental. Dentro de ese máximo de ocho semanas, **es a la persona trabajadora a quien le corresponde definir los períodos de disfrute**, y al definir esos períodos de disfrute lo puede hacer concretándolos por días, por semanas completas, o por cualquier otro lapso temporal de referencia igualmente válido a estos efectos (por ejemplo, quincenas).

8.- ¿Se puede disfrutar cuando el/la menor tiene 8 años cumplidos, antes de cumplir los 9 años o finaliza al cumplir los 8 años?

La redacción del artículo 48 bis del ET deja bien claro que el derecho al disfrute del permiso parental tiene dos límites temporales.

- 1) Por un lado, no podrá superar las ocho semanas de duración.
- 2) Podrá disfrutarse **“hasta el momento en que el menor cumpla ocho años”**.

Por lo tanto, una vez que el/la menor cumpla los ocho años de edad, se dejaría de tener derecho al disfrute de este permiso.

9.- ¿El personal laboral tiene derecho a disfrutar ya de este permiso? ¿O se precisa desarrollo reglamentario?

Del tenor literal del artículo 48 bis.1, párrafo segundo, del ET, se desprende que **lo que queda condicionado a un futuro desarrollo reglamentario** no es el derecho al disfrute del permiso parental sino, únicamente, **la posibilidad de poder disfrutar de ese derecho en régimen de jornada a tiempo parcial**.

La regulación del permiso parental, al no estar comprendida entre las excepciones a la entrada en vigor del RDL 5/2023 expresamente previstas por su Disposición Final Novena, debe entenderse vigente con efectos desde el 30 de junio del año 2023.

10.- ¿Para disfrutarlos a tiempo parcial y de forma discontinua prevalece lo solicitado por la persona trabajadora o debe haber acuerdo entre las partes?

De los términos del artículo 48 bis del ET se desprende que corresponde a las personas trabajadoras definir los términos de disfrute del derecho parental. Aunque es cierto que el artículo 48 bis.2, párrafo segundo (“*corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute, o en su caso los períodos de disfrute*”) sólo alude al **derecho de las personas trabajadoras a fijar las fechas de inicio y de fin del disfrute del permiso parental**, y los períodos de disfrute (expresión que comprendería las fórmulas de disfrute del permiso parental en períodos discontinuos), a diferencia de otros derechos (como por ejemplo, el derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada del artículo 34.8 del ET, cuyo ejercicio puede quedar afectado por las necesidades organizativas y productivas de la empresa y que confiere a ésta la posibilidad de oponerse a las pretensiones de la persona trabajadora), el artículo 48 bis.2, párrafo tercero del ET sólo confiere a la parte empresarial la facultad de oponerse a los términos en los que se hubiera solicitado el disfrute del permiso parental en aquellos supuestos en los que dos o más personas trabajadoras que prestasen servicios para la misma empresa generasen el derecho por el mismo sujeto causante.

En principio, el desarrollo reglamentario que pudiera terminar de definir las condiciones y los términos del disfrute del permiso parental en régimen de jornada a tiempo parcial no podría conferir a la parte empresarial ninguna facultad de oposición distinta a las expresamente contempladas por el artículo 48 bis del ET, incluida la de oponerse a los concretos términos (por ejemplo, porcentaje de jornada que se va a dejar de realizar, horario concreto dentro del cual se va a materializar el disfrute del permiso, etc.) en los que la persona trabajadora haya solicitado el disfrute del permiso parental en régimen de jornada a tiempo parcial. Pero también cabe la posibilidad de que ese futuro desarrollo reglamentario pueda condicionar el disfrute del permiso parental en régimen de jornada a tiempo parcial a determinados requisitos (estableciendo, por ejemplo, porcentajes máximos diarios o semanales de disfrute).

11.- ¿Qué significa “permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años”? ¿Quiere decir que el/la menor tiene que tener un año de edad para poderse acoger a este permiso?

Los sujetos causantes que generan el derecho al permiso parental son:

- 1) los hijos e hijas naturales o adoptados de la persona trabajadora que tengan menos de ocho años de edad,
- 2) las/los menores acogidos por la persona trabajadora que tengan menos de ocho años de edad, siempre que el tiempo por el que haya sido acogido a ese/esa menor sea superior al año.

12.- ¿Este permiso se debe de coger solo una vez en ese período o se puede ir distribuyendo como se quiera hasta que el/la menor tenga los 8 años?

El artículo 48 bis del ET reconoce expresamente el derecho de las personas trabajadoras a disfrutar del **máximo de ocho semanas del permiso parental de forma fragmentada o discontinua**. Sin embargo, no contiene ninguna previsión que determine que cualquiera de esas posibles fracciones deba ajustarse a ningún determinado período mínimo.

Aunque cabría interpretar por tanto que, en principio, nada se opone a la posibilidad de que el permiso parental se pueda disfrutar fraccionadamente en distintos períodos de hasta un día de duración (o incluso de horas –posibilidad ésta que no dejaría de ser una forma de disfrute del permiso parental en régimen de jornada a tiempo parcial–), y a falta de lo que pueda regularse a este último respecto en el futuro desarrollo reglamentario, la finalidad a la que responde el permiso parental parece contradecirse con su fraccionamiento en lapsos temporales tan exigüos.

13.- ¿Qué tiempo dispone la empresa para contestar a las peticiones de permiso parental?

El ET no prevé que la empresa tenga que dar respuesta a la petición de la persona trabajadora dentro de un plazo determinado. Este silencio respalda la interpretación de que se trata de un derecho cuyo ejercicio corresponde definir a la persona trabajadora, y en el que la

parte empresarial (excepción hecha de los supuestos expresamente contemplados por el artículo 48 bis.2, párrafo tercero) debe limitarse a recepcionar la solicitud de la persona trabajadora y a verificar la concurrencia de los requisitos de edad del menor y, en su caso, de duración del período de acogida, sin que le quepa la facultad de oponerse a los términos concretos en los que ha sido solicitado el permiso.

14.- ¿Los días son naturales o laborales?

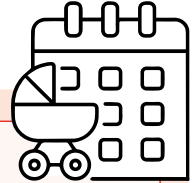
Son 8 semanas, en consecuencia 56 días naturales.



Lined writing area consisting of 15 horizontal red lines for text entry.

2

MODIFICACIONES DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (EBEP)



PERMISO PARENTAL

Nuevo ARTÍCULO 49 g)

«g) Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio”.

PREGUNTAS EN RELACIÓN CON EL PERMISO PARENTAL

1.- Se aplica al personal estatutario

Los artículos 48 y 49 del EBEP (incluidas las modificaciones introducidas por el RDL 5/2023) resultan de aplicación al personal funcionario de las Administraciones, Entidades y Organismos Públicas comprendidos en el artículo 2 del EBEP, y en virtud de lo dispuesto por los artículos 2.3 y 2.4 del EBEP, también son aplicables al personal estatutario de los Servicios Públicos de Salud.

2.- Del permiso de 8 semanas en el caso de las personas trabajadoras bajo EBEP, ¿Quién es el pagador? ¿Es la administración como parte empresarial? ¿Se tramitará igual que cualquier otro permiso recogido en el EBEP?

El RDL 5/2023 no reconoce expresamente el carácter retribuido del permiso parental incorporado al actual artículo 49.g) del EBEP. Sin embargo, **cabe defender el carácter remunerado de dicho permiso** (entre otros) y su tramitación como cualquier otro permiso retribuido, con los siguientes argumentos:

1.- Por la redacción del artículo 8 de la Directiva 2019/1158 en relación con la definición del permiso parental definido por el artículo 5.2 de la propia Directiva.

2.- En la ubicación sistemática de la regulación del permiso parental, incluido dentro del artículo 48 del EBEP (*“Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos”*), inmediatamente a continuación de la regulación de toda una serie de derechos (de ausencia y de presencia) tendentes todos ellos a promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y a combatir la discriminación por razón de sexo, y también vinculados (con la posible excepción del supuesto contemplado por el apartado d)), con el cuidado y la crianza de las hijas e hijos, y todos ellos también remunerados (mediante salario o mediante la correspondiente prestación de Seguridad Social).

3.- En la Disposición Final Octava del RDL 5/2023 (“**el Libro segundo traspone parcialmente la Directiva (UE) 2019/1158 [...]; salvo su artículo 5 y su artículo 8, apartado 3, respecto de la remuneración o la prestación económica del permiso parental**”), Disposición de la que se desprende que el Legislador no discute el carácter retribuido del permiso parental, sino únicamente, que (de conformidad con el artículo 20.2 de la Directiva), dispone hasta el 2 de Agosto del año 2024 para trasponer la obligación de retribuir “**las últimas dos semanas del permiso parental previsto den el artículo, apartado 3**” (demora que, en el peor de los casos, no debería afectar a la obligación de retribuir las otras seis semanas restantes que según el artículo 8.3 de la Directiva deben ser también obligatoriamente retribuidas).

4.- En la finalidad y el propósito expreso al que responde la Directiva 2019/1158 (“**fomentar la igualdad entre hombres y mujeres**” y fomentar un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares y tareas de cuidado). El carácter no remunerado del permiso parental no haría sino desincentivar el ejercicio de este derecho, y no haría sino propiciar la perpetuación de roles, estereotipos y diferencias de género en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Tampoco contribuye a dar cumplimiento al propósito perseguido por la Directiva el hecho de que el RDL 5/2023 no haya concretado ni cómo debe ser retribuido el permiso parental disfrutado por el personal empleado público, ni la cuantía con la que éstos y éstas deben ser remunerados durante el disfrute de dicho permiso (cuantía que, según el artículo 8.3 de la Directiva, deberá alcanzar un importe que “**facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental**”).

NOTA: La presente *Guía rápida de preguntas y respuestas respecto los nuevos permisos y derechos de corresponsabilidad* se realiza en el marco del **Proyecto de sensibilización y asesoramiento para la promoción de la corresponsabilidad en la empresa**
Nº Expt: 01583-01331523 que desarrolla CCOO con financiación del Ministerio de Igualdad.



Subvencionado por:

