

# LOS NUEVOS PERMISOS DERIVADOS DEL RDL 5/2023

(SU INCIDENCIA EN EL TREBEP Y EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES)

ACLARACIONES Y PRECISIONES PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



**SECRETARÍA FEDERAL DE ACCIÓN SINDICAL**

**GABINETE TÉCNICO FEDERAL**

## INDICE

INTRODUCCION: MEJORAS A PERFILAR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (pág. 3)

I.- ASPECTOS GENERALES DE LOS NUEVOS PERMISOS (pág. 4 -5)

¿Cuál es el origen de estos nuevos permisos? (pág. 4)

¿Cuándo entraron en vigor? (pág. 4)

Una aclaración previa en materia de parentesco (pág. 5)

II.- MODIFICACIONES DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015 POR EL QUE SE APRUEBA EL TREBEP (pág. 6 - 9)

Un apunte previo. (pág. 6)

Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (artículo 48. a) (pág. 6)

El permiso por fallecimiento (artículo 48.a párrafo 3º) (pág. 7)

Permiso por matrimonio (artículo 48.1) (pág. 8)

Nuevo permiso parental (artículo 49.g) (pág. 8 - 9)

III.- MODIFICACIONES DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 POR EL QUE SE APRUEBA EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. (pág. 10 - 17)

Artículo 34.8: Adaptación de jornada (un nuevo supuesto) (pág. 10)

art. 37.3 a. Matrimonio o pareja de hecho. (pág. 11)

art. 37.3b. Permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización. (pág. 11)

art. 37.3b bis. Permiso por fallecimiento. (pág. 12)

art. 37.4. Permiso de lactancia (pág. 13)

art. 37.6. Reducción de jornada por cuidado de familiares. (pág. 13)

art. 37.9. Permiso para ausentarse por fuerza mayor (pág. 15)

art. 46.3 Excedencia por cuidado de familiares (pág. 15)

art. 48.6 Familias monoparentales (pág. 16)

art. 48. Bis Permiso parental (pág. 16)

arts. 53.4 y 55.5. Despido nulo (pág. 18)

## INTRODUCCION: MEJORAS A PERFILAR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las modificaciones y novedades que en materia de permisos supone el RDL 5/2023, aumentan el abanico de posibilidades de conciliación de las personas trabajadoras y empleadas y empleados públicos, destacando las relativas a la adaptación y reducción de jornada.

Son más los retoques a situaciones ya existentes (reducción y adaptación de jornada, intervención, hospitalización, fallecimiento, lactancia, etc.) que las novedades propiamente dichas (permiso parental y por fuerza mayor), pero en ambos supuestos la negociación colectiva (Pactos, Acuerdos, Convenios Colectivos) debe concretarlos de la manera más flexible y positiva posible, partiendo de los mínimos legales previstos en el Estatuto de los Trabajadores y el TREBEP (aquí también los máximos del artículo 48).

No obstante, a este respecto, conviene aclarar que lo regulado en esta materia convencional o normativamente debe continuar en vigor, con las puntualizaciones que derivan del RDL 5/2023. Por ejemplo, el incremento de los días de permiso, no puede servir de excusa para que la empresa/Administración, reinterprete unilateral y restrictivamente su regulación (si eran hábiles convertirlos en naturales; si se podían fraccionar, hacerlos continuos, etc.).

De ahí el presente documento, que pretende aclarar dudas y ofrecer posibles pautas para la negociación colectiva, en una materia regulada y concretada de manera muy dispar según territorio, ámbito o sector, lo que genera una casuística variada que, en muchas ocasiones, ha provocado su judicialización, de ahí que hayamos incluido la jurisprudencia más significativa.

## I.- ASPECTOS GENERALES DE LOS NUEVOS PERMISOS

### ¿Cuál es el origen de estos nuevos permisos?

Fundamentalmente dos:

- 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 (su completa transposición debe efectuarse antes del 2 de agosto de 2024).
- Proyecto de Ley de Familias. Iniciativa legislativa que decayó por la disolución de las Cortes, tras la convocatoria electoral del 23-J.

#### **PRECISIONES:**

El Gobierno, antes de entrar en funciones, aprobó el RDL 5/2023. Pero la urgencia y la campaña electoral, provocan que la transposición de estos nuevos permisos se haya efectuado parcialmente (por ejemplo, el permiso parental) tal y como señala su Disposición final 8ª:

*"el libro segundo traspone parcialmente 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; salvo su artículo 5 y su artículo 8, apartado 3, respecto de la remuneración o la prestación económica del permiso parental."*

### ¿Cuándo entraron en vigor?

Todas estas medidas **ENTRARON EN VIGOR EL 30 DE JUNIO DE 2023**. Ya son exigibles si concurren los supuestos previstos en el TREBEP o ET.

#### **PRECISIONES:**

El nuevo permiso parental requiere de desarrollo reglamentario (tanto en las Administraciones Públicas como para los sectores privados de la Federación), pero esto no impide su solicitud conforme a los aspectos generales previstos en la norma aplicable.

Alguna Administración Pública ya ha aprobado instrucciones relativas al procedimiento de solicitud (plazos, resolución, sentido del silencio, etc.) y sobre todo a su carácter retribuido o no (que comentaremos cuando analicemos el referido permiso).

¿Puede la Comisión Paritaria de un Convenio concretar estos nuevos permisos? Hay que comprobar las funciones que tiene atribuidas en el Convenio Colectivo

correspondiente, pero conviene recordar que la jurisprudencia (STS 3/2/2015) se muestra muy rigurosa al respecto, impidiendo que puedan introducir o interpretar materias no contempladas en el Convenio. Sin embargo, en el caso que nos ocupa, consideramos que no se estaría innovando, simplemente interpretando el Convenio conforme al ET, que es derecho mínimo necesario (ampliación de días de permiso, extensión a más personas, etc). En cualquier caso, prudencia, sobre todo en los supuestos en los que exista algún sindicato que, presente en la negociación, no firmara, y no forme parte de la Comisión Paritaria.

El nuevo permiso por causa de fuerza mayor puede regularse mediante acuerdo entre empresa y la representación legal (así se establece de manera expresa en el artículo 37.9 del ET). Obsérvese que habla de Acuerdo y no de mera negociación.

## Una aclaración previa en materia de parentesco

### CONSANGUINIDAD

**1º GRADO DE CONSANGUINIDAD:** PADRES, HIJOS.

**2º GRADO DE CONSANGUINIDAD:** HERMANOS, ABUELOS, NIETOS.

**3º GRADO DE CONSANGUINIDAD:** SOBRINOS TÍOS.

**4º GRADO DE CONSANGUINIDAD:** PRIMOS.

### AFINIDAD

**1º GRADO AFINIDAD:** SUEGRO, NUERA, YERNO.

**2º GRADO AFINIDAD:** CUÑADOS, ABUELOS POLÍTICOS, NIETOS POLÍTICOS.

### PRECISIONES:

El tutor legal no tiene derecho a permiso alguno en relación con la persona sujeta a su tutela por haber sido declarada incapaz, si no le une relación de parentesco ni obligación de convivir con ella. Podría discutirse si estos permisos son aplicables por analogía, si se tratara de una persona nombrada tutora de menores a los que alojara y cuidara en su domicilio o de una anciana que conviviera con ella (TSJ Cataluña 9-11-05, EDJ 272446).

Para que tenga derecho a estos permisos (si no es pariente o no convive) se debe recoger de manera expresa en el Convenio Colectivo.

## II.- MODIFICACIONES DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015 POR EL QUE SE APRUEBA EL TREBEP

### Un apunte previo.

Es preciso recordar que el mecanismo que utilice la Administración para concretar estos nuevos permisos (Resolución, Instrucción, Pacto, Acuerdo, Convenio) debe ser objeto de negociación conforme al artículo 37 del TREBEP, pues afecta a las condiciones de trabajo.

#### PRECISIONES:

Los del **artículo 48 son imperativos y de máximos** (no mejorables por la negociación colectiva); el del **artículo 49 (Permiso parental) es de mínimos (mejorable)**.

No obstante, con respecto a los del artículo 48, **cada Administración Pública, sí tiene margen de actuación para determinar la forma y manera de utilización** (fechas de disfrute, unirlos o no a las vacaciones, días sueltos o un mínimo de días consecutivos, etc.).

El **personal estatutario** de los servicios de salud. Les resulta de aplicación por la remisión que efectúa al EBEP artículo 61.2 del Estatuto Marco.

**El personal laboral** de las AA.PP. Conforme al artículo 51 del EBEP, la aplicación acumulativa del EBEP y el ET, hace que les resulte de aplicación. Conviene recordar, que según el art. 7 del EBEP, al personal laboral le resulta de aplicación el permiso de lactancia regulado en el EBEP, no en el Estatuto de los Trabajadores.

### Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (artículo 48. a)

Se amplía a la pareja de hecho y a personas que convivan con la persona funcionaria, aunque no tengan parentesco, si viven en el mismo domicilio y es necesario el cuidado efectivo. **El permiso se concede ahora, en todo caso, por 5 días hábiles, sin diferenciar la localidad del hecho.** 4 días hábiles si el familiar es de 2º grado.

**PRECISIONES:**

**Todos los días son hábiles** (los sábados no cuentan). El **cómputo** comienza el día hábil siguiente al que se produce el hecho causante.

En el supuesto **de enfermedad** cuando varios empleados de la misma unidad administrativa generen el derecho: En principio se disfruta de manera simultánea, salvo que se haya pactado su posible disfrute alternativo. Fijar qué se entiende por "unidad administrativa", sobre todo en las Administraciones de gran dimensión.

Acreditación de "**enfermedad grave**": **Caso a caso**. Clave el informe que extienda el facultativo que atiende al paciente (según circunstancias concurrentes). Por ejemplo, se considera grave una operación de cataratas, la utilización de anestesia general, etc.

Se puede acreditar la convivencia con un no pariente mediante el empadronamiento, recibo comunidad, etc.

**El permiso por fallecimiento (artículo 48.a párrafo 3º)**

**Incluye a la pareja de hecho**, diferenciando los días a conceder según el grado de parentesco (3 o 5 días hábiles por cónyuge, pareja de hecho o familiares de 1º grado según localidad del hecho causante) 2 o 4 días hábiles respecto familiares de 2º grado, según localidad).

**PRECISIONES:**

Todos los días son hábiles. Mediante acuerdo, si se trata de familiar de 1º grado, se puede disfrutar de forma discontinua y posterior a la fecha de defunción (justificado y conforme a las necesidades de servicio).

**Localidad:** Lo que importa es el domicilio de residencia habitual de la persona funcionaria. Hay que comparar la residencia del empleado público con la localidad donde ha tenido lugar el fallecimiento. El término municipal del centro de trabajo es indiferente, aunque radique en el mismo en el que se ha producido el fallecimiento. **La distancia también es indiferente.** Todo salvo pacto, acuerdo o previsión normativa en contrario.

## Permiso por matrimonio (artículo 48.l)

El permiso de 15 días contempla también el supuesto de registro o constitución formalizada por documento público **de pareja de hecho**.

### PRECISIONES:

**Matrimonio (y pareja de hecho)**. Días Naturales. Se pueden disfrutar antes y después del día de la celebración, pero sin fraccionar. Posible juntar con vacaciones. Todo en función de posibles acuerdos.

## Nuevo permiso parental (artículo 49.g)

De duración no superior a 8 semanas 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. NO RETRIBUIDO.

### PRECISIONES:

Las 8 semanas pueden ser continuas o discontinuas, y va a poder disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a **los términos que reglamentariamente se establezcan**.

**Las 8 semanas** no son al año, son hasta que el menor cumpla los 8 años.

Este permiso constituye un **derecho individual** sin que pueda transferirse su ejercicio. Hay que procurar que cada sujeto causante (hijo o menor de 8 años) genere un derecho específico para cada uno de ellos.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, va a corresponder a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de **comienzo y fin del disfrute**, debiendo comunicarlo a la Administración con una **antelación de 15 días y realizándose por semanas completas**. Se debe fijar si una semana mínima o varias, si la semana se identifica con 5 o 7 días hábiles, etc.

Determinar qué se entiende por "unidad administrativa".

Cuando **ambas personas progenitoras**, adoptantes, o acogedoras pretendan disfrutar simultáneamente, por el mismo sujeto y hecho causante, y esto altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta puede aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

---

**En principio, NO REMUNERADO**, confiamos que lo será, como muy tarde, el 2 de agosto de 2024, fecha límite para transponer la Directiva. Algunas Administraciones Públicas sí lo remunera.

**¿Cotiza a la Seguridad Social?** Desde enero de 2024 la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social establece que **SI**, a cargo de la empresa.

**La norma que lo vaya a regular** debe establecer estas cuestiones, además del procedimiento formal a seguir, no previsto en el EBEP (plazo para resolver, sentido positivo del silencio, etc.).

### III.- MODIFICACIONES DEL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015 POR EL QUE SE APRUEBA EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

#### Artículo 34.8: Adaptación de jornada (un nuevo supuesto)

**Se amplía** para el cuidado de hijos o hijas mayores de 12 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 que el peticionario se fundamenta.

Las SOLICITUDES de adaptación de jornada (para todos los supuestos) deberán resolverse con la máxima celeridad, y en un máximo de 15 días (antes eran 30). Se presumirá la concesión en caso de que no exista oposición expresa motivada. Se añade que es necesaria la motivación, no solo con la oposición del empleador, sino también cuando proponga una alternativa a la solicitada por la persona trabajadora.

Cuando se solicite LA VUELTA A LA SITUACIÓN ANTERIOR en casos distintos al final del período solicitado o cambio de las circunstancias que motivaron la petición, solo podrá denegarse por razones objetivas.

#### **PRECISIONES:**

Continua en vigor la regulación que existía en el convenio, que se ve completada con este nuevo supuesto. La negociación puede modular los términos de su ejercicio, pero siempre con respeto a lo previsto en el ET.

No conlleva pérdida de retribuciones.

Es un derecho, pero no se concreta unilateralmente, se debe acordar. Compatible con otros permisos y licencias por conciliación.

La acreditación del conviviente no pariente se puede demostrar con el empadronamiento, documento de la comunidad de propietarios, etc.

La ley no prevé las consecuencias del incumplimiento del deber de negociar, pero debería tener consecuencias a favor de quien reclama el derecho, pudiendo llegar a ser motivo suficiente para estimar la pretensión. Las discrepancias entre la empresa y la persona solicitante se resuelven conforme al procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación (20 días para presentar la demanda).

Algunas adaptaciones reconocidas judicialmente: Turno fijo (cuando se tiene rotatorio); liberación del turno de noche; cambiarse de centro de trabajo. No la

justifica las actividades extraescolares. Las adaptaciones de jornada que se estuviesen aplicando mantendrán su vigencia, siendo de aplicación a las mismas lo dispuesto en la nueva redacción del artículo 34.8 en particular, lo relativo al regreso a la situación anterior.

### art. 37.3 a. Matrimonio o pareja de hecho.

El permiso de 15 días (naturales) contempla también el supuesto de registro de **pareja de hecho**.

#### PRECISIONES:

Continua en vigor la regulación que existía en el convenio, que se ve completada con este nuevo supuesto (parejas de hecho).

La negociación colectiva puede modular cuestiones como: Disfrutar antes y después del día de la celebración, juntar con vacaciones, etc.

Por lo que se refiere al inicio del cómputo, la fecha del matrimonio debe estar incluida en los 15 días, salvo que se celebre en día no laborable para la persona trabajadora, en cuyo caso, el plazo comienza a contar desde el primer día laborable (STS 29-9-2020).

### art. 37.3b. Permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización.

El permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización **pasa a ser de 5 días**, y añade como hecho causante cuando afecte a parientes de 2º grado, a la **pareja de hecho y a los familiares consanguíneos de esta (hasta 2º grado), contemplando también otras personas sin parentesco que convivan** con la persona trabajadora y que requieran su cuidado.

#### PRECISIONES:

Debemos plantear el carácter hábil de los días, su posible fraccionamiento, y distribución. Se puede plantear incrementar los días.

Este tema no está claro, con un vaivén jurisprudencial derivado de la gran casuística existente, pero conviene tener en cuenta (y servir de argumentación) que, en el año 2022, el Tribunal Supremo (Sentencia nº. 3826/2022 de 18 de octubre) establece que todos los permisos retribuidos deberán disfrutarse en días laborables. Y, en el caso de que el hecho causante tuviera lugar en día festivo o no laborable, el cómputo de los permisos comenzará el primer día laborable

siguiente a aquel en que se produce el hecho causante (la causa) que da derecho al permiso.

Es así, ya que, según el propio TS: *"los permisos solo tienen sentido si se dan en un período de tiempo en el que hay obligación de trabajar. De lo contrario, no tendría sentido que su principal efecto fuese ausentarse del trabajo."*

Esta argumentación sirve para todos los permisos analizados en el presente documento.

Continúa en vigor la regulación que existía en el convenio, que se ve completada con este nuevo supuesto (ampliación a más sujetos y días).

Dos operaciones sucesivas con un mismo proceso patológico darían lugar a permisos sucesivos.

No es posible distinguir entre enfermedad o parto, cuando el requisito constitutivo de este permiso es la hospitalización de los parientes de los grados consanguinidad o afinidad señalados (TS 23-4-09, AN 26-3-10); lo contrario sería hacer una interpretación restrictiva y en contra del tenor literal de la norma que supone una vulneración del derecho a no padecer discriminación por razón sexo (Tco. 71/2020).

Es necesario que se produzca la pernoctación del enfermo en el centro hospitalario para poder disfrutar del permiso por hospitalización de familiar (TS 15-7-20).

Dos hospitalizaciones son dos hechos causantes diferentes, aún en el supuesto de obedecer al mismo proceso de enfermedad.

El alta hospitalaria no determina, por sí misma, la finalización de la licencia retribuida por hospitalización, persiste hasta que se produzca el alta médica (TS 5-3-12).

### art. 37.3b bis. Permiso por fallecimiento.

Contempla también el caso de fallecimiento de la **pareja de hecho y parientes de segundo grado de ésta**. La duración del permiso es de 2 días y 4 cuando sea preciso hacer un desplazamiento al efecto.

#### PRECISIONES:

Continúa en vigor la regulación que existía en el convenio, que se ve completada con este nuevo supuesto (ampliación de sujetos que dan derecho).

Debemos plantear el carácter hábil de los días y su posible fraccionamiento.

Se considera conforme a derecho la práctica empresarial de exigir, para justificar esta ampliación, un desplazamiento de, al menos, 200 km de ida y otros tantos de vuelta (TS 4-6-12, EDJ 133314). Por tanto, debemos ser cautos y modular de la manera más flexible posible el concepto "desplazamiento".

#### art. 37.4. Permiso de lactancia

Cuando ambas personas trabajen en la misma organización podrá limitarse su ejercicio simultáneo, si bien se añade que el empleador deberá ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

#### PRECISIONES:

El resto de las circunstancias del permiso no varían (derecho individual hasta los 9 meses, reducción de una hora sin merma retributiva, posible acumulación en jornadas si está negociado, divisible en fracciones, etc.).

Continúa en vigor la regulación que existía en el convenio, que se ve completada con este nuevo supuesto (conurrencia del derecho).

Definir qué se entiende por "misma organización" (centro de trabajo, etc.)

El padre puede disfrutar del permiso de cuidado lactante, tras concluir su permiso por nacimiento y cuidado de menor, aunque la madre esté disfrutando de la suspensión de contrato por maternidad (TS 10-3-20, EDJ 589429); el mismo criterio debe aplicarse si es la madre quien disfruta del permiso de cuidado lactante tras concluir su permiso y el padre sigue disfrutando el suyo.

La acumulación en jornadas completas se obtiene en base a la hora de ausencia, y no a la de media hora de reducción de jornada. Los días resultantes deben considerarse hábiles.

Este derecho, se disfruta aunque el contrato sea a tiempo parcial.

#### art. 37.6. Reducción de jornada por cuidado de familiares.

Se añade como hecho causante el **cuidado del cónyuge, familiares hasta 2º grado y la pareja de hecho, así como los familiares consanguíneos de esta última** (no incluye a convivientes). Se agrega que el empleador podrá

limitar el ejercicio simultáneo del derecho por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la organización, debidamente motivadas por escrito, debiendo ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

También se extiende a personas con discapacidad menores de 26 años que padezcan enfermedad grave y la discapacidad supere 65%, y dicha condición se acredite antes de los 23 años.

## PRECISIONES

El resto de las condiciones continúan y la regulación prevista en el Convenio también, que ha de verse completada con el nuevo supuesto de hecho del ET (nuevos sujetos que generan la reducción).

Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores. Es una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario (base y complementos).

Se vulnera el derecho a la conciliación si se mantiene la misma carga de trabajo durante la reducción de jornada, que cuando se trabajaba a jornada completa.

Mantenimiento de las condiciones laborales, sin que pueda privársele de ninguno de los conceptos retributivos que le correspondan.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador debe preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha del inicio y fin de la reducción de jornada. Cuando el derecho del trabajador de concreción de jornada entre en colisión con el derecho de dirección y organización empresarial hay que acudir a las circunstancias concretas de cada caso (TS 16-6-95 3833). En principio prima la decisión de la persona trabajadora sobre las razones organizativas, salvo en supuestos en que considere que el horario elegido afecta desproporcionadamente a la organización del trabajo.

Pueden **suscribir un convenio especial con la SS**, los trabajadores que conforme al artículo 37 del ET en razón del cuidado directo de un menor de doce años, de una persona con discapacidad, psíquica o sensorial, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, o en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, reduzcan su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario.

### art. 37.9. Permiso para ausentarse por fuerza mayor

Se añade el derecho de las personas trabajadoras a ausentarse del trabajo por causa de **fuerza mayor cuando sea preciso por motivos familiares urgentes relacionados con familiares (de cualquier grado, pues no se especifica) o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata**. Estas ausencias, hasta 4 días al año deberán retribuirse (se puede disfrutar por horas).

#### PRECISIONES:

Está relacionado con el accidente o enfermedad de un familiar o conviviente, y se debe aportar acreditación.

A regular en el convenio, en su defecto buscar el acuerdo entre empresa y representación legal. Insistimos, acuerdo, no simple negociación.

No hace falta preaviso en virtud de su naturaleza urgente, pero sí justificación.

Corresponden 4 días con independencia de la antigüedad en la empresa.

La acreditación del conviviente no pariente se puede demostrar con el empadronamiento, documento de la comunidad de propietarios, etc.

Si se concreta en horas, se puede tomar como referencia la jornada diaria habitual (si fueran 8 horas, serían 32 horas anuales) No deberíamos aceptar menos horas. Fijar si se tiene que disfrutar un mínimo de horas cuando se utilice.

4 días al año (o sus correspondientes horas) por cada sujeto causante.

No es preciso haberse incorporado al trabajo para poder utilizarlo (ejemplo, se puede emplear si el menor amanece enfermo).

Conviene diferenciar este permiso del permiso por un deber público y personal de artículo 37 d), que suele conocerse como "un deber inexcusable".

### art. 46.3 Excedencia por cuidado de familiares

Se añade que da lugar a ella (2 años ampliable por NC) **el cuidado del cónyuge, familiar de 2º grado, o la pareja de hecho, incluyendo los parientes consanguíneos de ésta última (hasta 2º grado)**. Se añade que el empleador podrá limitar el ejercicio simultáneo de derecho por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito, ofreciendo un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

**PRECISIONES:**

La regulación general de la excedencia no varía: mismos efectos, derecho individual, fraccionable, derecho al reingreso, duración, reserva del mismo puesto de trabajo el primer año a partir de la excedencia, un puesto del mismo grupo el resto de la duración, computable a efectos de antigüedad, derecho a asistir a cursos de formación, etc.

El trabajador no puede adoptar por sí mismo la decisión de situarse en excedencia voluntaria, pues tal derecho no se reconoce de forma automática, siendo necesaria su solicitud por el trabajador y su reconocimiento por la empresa o, en su defecto, por los tribunales laborales.

Se puede solicitar por un tiempo inferior al máximo establecido, según disponga el convenio aplicable.

**art. 48.6 Familias monoparentales**

La ampliación de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción en dos semanas en caso de hijo con discapacidad o parto múltiple, se extiende para el caso de haber una única persona progenitora, de tal manera que podrá disfrutar de dichas ampliaciones completas previstas para el caso de familias con 2 personas progenitoras.

**PRECISIONES:**

El resto de la regulación es similar. Hace referencia a las 2 semanas adicionales que se suman al descanso normal en dichas situaciones cuando existen dos progenitores. El INSS ya lo venía reconociendo.

**art. 48. Bis Permiso parental**

Se reconoce como nuevo motivo que da derecho a la suspensión del contrato de trabajo, el disfrute del permiso parental para cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año. Este derecho puede ejercerse hasta que el menor cumpla 8 años.

Su duración máxima es de 8 semanas, continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial conforme a lo que se establezca reglamentariamente. Corresponde al trabajador especificar la fecha de inicio y fin del disfrute, debiendo

comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días o la que establezca el convenio colectivo.

**PRECISIONES:**

Pendiente de desarrollo reglamentario. Supone la suspensión del contrato de trabajo.

Cuando dos trabajadores pretendan el disfrute simultáneo de este derecho al generarlo respecto del mismo sujeto causante, la empresa puede aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, después de ofrecer una alternativa de disfrute igual de flexible.

Las 8 semanas pueden ser continuas o discontinuas, y van a poder disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, conforme a **los términos que reglamentariamente se establezcan**.

**Las 8 semanas** no son al año, son hasta que el menor cumpla los 8 años.

Este permiso constituye un **derecho individual** sin que pueda transferirse su ejercicio. Hay que procurar que cada sujeto causante (hijo o menor de 8 años) genere un derecho específico para cada uno de ellos.

Corresponde a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de principio y fin del disfrute, debiendo comunicarlo con una **antelación de 10 días** (se puede modular en el Convenio). Se debe fijar si una semana mínima o varias, si la semana se identifica con 5 o 7 días hábiles, etc.

Cuando **ambas personas progenitoras**, adoptantes, o acogedoras pretendan disfrutar simultáneamente, por el mismo sujeto y hecho causante, y esto altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta puede aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

El disfrute de una reducción de jornada por cuidado del lactante o por cuidado de menor o la excedencia por cuidado de hijo no limitan el permiso parental , que va a poder disfrutarse en su integridad al finalizar el disfrute de los anteriores (RDL 5/2023 disp.trans 3ª).

NO RETRIBUIDO, confiamos lo sea, como mucho a partir del 2 de agosto de 2024 (fecha obliga transposición de la Directiva). **¿Cotiza a la Seguridad Social?** Desde enero de 2024 la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social establece que **SI**, a cargo de la empresa.

---

## arts. 53.4 y 55.5. Despido nulo

Se califican como nulos los despidos objetivos y disciplinarios, cuando se produzcan durante los períodos de disfrute del permiso parental, así como a cuando se estén disfrutando las adaptaciones de jornada del art. 34.8.

### **PRECISIONES:**

Esta calificación, sin duda, supone una garantía frente a las posibles restricciones que las empresas puedan pretender en la interpretación de todos los permisos y medidas tendentes a asegurar la conciliación.