



NOVIDADES SOBRE A CORRESPONSABILIDADE E A CONCILIACIÓN NO ESTATUTO DAS PERSOAS TRABALLADORAS E NO ESTATUTO BÁSICO DAS PERSOAS EMPREGADAS PÚBLICAS

Santiago de Compostela, 3 de xullo de 2023

O Gabinete de Igualdade, en colaboración coa Secretaría de Mulleres, Igualdade e Políticas LGTBI+, informa:

O pasado 29 de xuño publicouse no BOE o Real decreto lei 5/2023, que amplía permisos e dereitos recollidos no Estatuto das Persoas Traballadoras (ET), no Estatuto Básico das Persoas Empregadas Públicas (EBEP) e modifica a Lei reguladora da Xurisdición Social.

Real decreto lei 5/2023, de 28 de xuño de 2023

Real decreto lei 5/2023, de 28 de xuño, polo que se adoptan e prorrogan determinadas medidas de resposta ás consecuencias económicas e sociais da guerra de Ucraína, de apoio á reconstrución da illa de La Palma e a outras situacións de vulnerabilidade; de transposición de Directivas da Unión Europea en materia de modificacións estruturais de sociedades mercantís e conciliación da vida familiar e a vida profesional de proxenitores e coidadores; e de execución e cumprimento do Dereito da Unión Europea.

Reprodución dos apartados dos artigos 127 e 128 do RDL 5/2023 que modifican, respectivamente, o ET e o EBEP

O seguinte documento reproduce as novidades que recolle o RDL en materia de dereitos laborais e conciliación, ampliando así os cadros resumo que acompañan a súa publicación.

Artigo 127. Modificación do Estatuto das Persoas Traballadoras (Texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de outubro)

Protección fronte á discriminación por exercer dereitos de conciliación

1. Modifícase o artigo 4.2. letra c, que recoñece o dereito

«A non ser discriminadas directa ou indirectamente para o emprego ou, unha vez empregados, por razóns de estado civil, idade dentro dos límites marcados por esta lei, orixe racial ou étnica, condición social, relixión ou conviccións, ideas políticas, orientación sexual, identidade sexual, expresión de xénero, características sexuais, afiliación ou non a un sindicato, por razón de lingua dentro do Estado español, discapacidade, así como por razón de sexo, *incluído o trato desfavorable dispensado a mulleres ou homes polo exercicio dos dereitos de conciliación ou corresponsabilidade da vida familiar e laboral.*»

Adaptación de xornada

2. Modifica o artigo 34.8, que terá a seguinte redacción:

«As persoas traballadoras teñen dereito a solicitar as *adaptacións da duración e distribución da xornada de traballo, na ordenación do tempo de traballo e na forma de prestación, incluída a prestación do seu traballo a distancia, para facer efectivo o seu dereito á conciliación da vida familiar e laboral. As ditas adaptacións deberán ser razoables e proporcionadas en relación coas necesidades da persoa traballadora e coas necesidades organizativas ou produtivas da empresa.*

No caso de que teñan fillos ou fillas, as persoas traballadoras teñen dereito a efectuar a dita solicitude ata que os fillos ou fillas cumpran *doce anos.*

Así mesmo, *terán ese dereito aquelas que teñan necesidades de coidado respecto dos fillos e fillas maiores de doce anos, o cónxuxe ou parella de feito, familiares por consanguinidade ata o segundo grao da persoa traballadora, así como doutras persoas dependentes cando, neste último caso, convivan no mesmo domicilio, e que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poidan valerse por si mesmas, debendo xustificar as circunstancias en que fundamenta a súa petición.*

Na *negociación colectiva* poderanse establecer, con respecto ao disposto neste apartado, os termos do seu exercicio, que se acomodarán a criterios e sistema que garantan a ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre persoas traballadoras dun e doutro sexo. Na súa ausencia, a empresa, ante a solicitude da persoa traballadora, abrirá un proceso de negociación con esta que terá que desenvolverse coa máxima celeridade e, en todo caso, durante un *período máximo de quince días*, presumíndose a súa concesión se non concorre oposición motivada neste prazo.

Finalizado o proceso de negociación, a empresa, por escrito, comunicará a aceptación da petición. En caso contrario, formulará unha proposta alternativa que posibilite as necesidades de conciliación da persoa traballadora ou ben manifestará a negativa ao seu exercicio. Cando se presente unha proposta alternativa, ou se denegue a petición, motivaranse as razóns obxectivas en que se sustenta a decisión.

A persoa traballadora terá dereito a regresar á situación anterior á adaptación unha vez concluído o período acordado ou previsto ou cando decaian as causas que motivaron a solicitude.

No resto de supostos, de concorrer un cambio de circunstancias que así o xustifique, a empresa só poderá denegar o regreso solicitado cando existan razóns obxectivas motivadas.

O disposto nos parágrafos anteriores enténdese, en todo caso, sen prexuízo dos permisos a que teña dereito a persoa traballadora de acordo co establecido nos artigos 37 e 48 bis.

As discrepancias xurdidas entre a dirección da empresa e a persoa traballadora serán resoltas pola xurisdición social, a través do procedemento establecido no artigo 139 da Lei 36/2011, de 10 de outubro, reguladora da xurisdición social.»

Permisos remunerados

3. Modifícase o artigo 37: no parágrafo introdutorio, nas letras *a* e *b*, engade unha nova letra *b bis* no apartado 3, varían os apartados 4 e 6 e introduce un novo apartado 9. Quedan redactados como segue:

«A persoa traballadora, logo do aviso e xustificación, poderá ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e polo tempo seguinte:

- a) *15 días naturais en caso de matrimonio ou rexistro de parella de feito. 5 días por accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores que conviva coa persoa traballadora no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo daquela.*
- b) *bis Dous días polo falecemento do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o segundo grao de consanguinidade ou afinidade. Cando con tal motivo a persoa traballadora necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo ampliarase en dous días.*

A persoa traballadora terá dereito a ausentarse do traballo por causa de forza maior cando sexa necesario por motivos familiares urxentes relacionados con familiares ou persoas conviventes, en caso de enfermidade ou accidente que fagan indispensable a súa presenza inmediata. As persoas traballadoras terán dereito a que lles sexan retribuídas as horas de ausencia polas causas previstas no presente apartado equivalentes a catro días ao ano.»

«9. A persoa traballadora terá dereito a ausentarse do traballo por causa de forza maior cando sexa necesario por motivos familiares urxentes relacionados con familiares ou persoas conviventes, en caso de enfermidade grave ou accidente que fagan indispensable a súa presenza inmediata.

As persoas traballadoras terán dereito a que lles sexan retribuídas as horas de ausencia polas causas previstas no presente apartado equivalentes a catro días ao ano, conforme o establecido en convenio colectivo ou, na súa falta, en acordo entre a empresa e a representación legal das persoas traballadoras (en diante, RLPT), achegando as persoas traballadoras, se for o caso, acreditación do motivo da ausencia.»

Redución de xornada

«Artigo 37.6. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe unha actividade retribuída terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo do cónxuxe ou parella de feito, ou un familiar ata o segundo grao de consanguinidade e afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si, e que non desempeñe actividade retribuída.

O proxenitor, gardador con fins de adopción ou acolledor permanente terá dereito a unha redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario de, polo menos, a metade da duración daquela, para o coidado, durante a hospitalización e tratamento continuado, de menor ao seu cargo afectado por cancro (tumores malignos, melanomas e carcinomas) ou por calquera outra enfermidade grave, que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, acreditado polo informe do servizo público de saúde ou órgano administrativo sanitario da comunidade autónoma correspondente e, como máximo, ata que o fillo ou persoa que for obxecto de acollemento permanente ou de garda con fins de adopción cumpra os 23 anos.

En consecuencia, o mero cumprimento dos 18 anos de idade por fillo ou menor suxeito a acollemento permanente ou a garda con fins de adopción non será causa de extinción da redución da xornada, se se mantén a necesidade de coidado directo, continuo e permanente.

Non obstante, cumpridos os 18 anos, poderase recoñecer o dereito á redución de xornada ata que o causante cumpra 23 anos nos supostos en que o padecemento de cancro ou enfermidade grave fose diag-

nosticado antes de alcanzar a maioría de idade, sempre que no momento da solicitude se acrediten os requisitos establecidos nos parágrafos anteriores, salvo a idade.

Así mesmo, manterase o dereito a esta redución ata que a persoa cumpra 26 anos se antes de alcanzar 23 anos acreditase, ademais, un grao de discapacidade igual ou superior ao 65 %.

Por convenio colectivo poderanse establecer as condicións e supostos en que esta redución de xornada se poderá acumular en xornadas completas.

Nos supostos de nulidade, separación, divorcio, extinción da parella de feito ou cando se acredite ser vítima de violencia de xénero, o dereito á redución de xornada recoñecerase a favor do proxenitor, gardador ou acolledor con quen conviva a persoa enferma, sempre que cumpra o resto de requisitos exixidos.

Cando a persoa enferma que se atopa nos supostos previstos nos parágrafos terceiro e cuarto deste apartado contraia matrimonio ou constitúa unha parella de feito, terá dereito á redución de xornada quen sexa o seu cónxuxe ou parella de feito, sempre que acredite as condicións para acceder ao dereito a ela.

As reducións de xornada recollidas neste apartado constitúen un dereito individual dos traballadores, homes ou mulleres. Non obstante, se dous ou máis traballadores da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, o empresario poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas de funcionamento da empresa, debidamente motivadas por escrito, debendo en tal caso a empresa ofrecer un plan alternativo que asegure o gozo de ambas as persoas traballadoras e que posibilite o exercicio dos dereitos de conciliación.

No exercicio deste dereito teranse en conta o fomento da corresponsabilidade entre mulleres e homes e, así mesmo, evitar a perpetuación de roles e estereotipos de xénero.»

Excedencia e permiso de lactación (ou redución de xornada alternativa)

«Artigo 37. 4. Nos supostos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento, de acordo co artigo 45.1.d, as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, para o coidado do lactante ata que este cumpra nove meses. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiples.

Quen exerza este dereito, pola súa vontade, poderá substituílo por unha redución da súa xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo a que chegue coa empresa respectando, se for o caso, o establecido naquela.

A redución de xornada recollida neste apartado constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, sen que poida transferirse o seu exercicio á outra proxenitora, adoptante, gardadora ou acolledora. Non obstante, se dúas persoas traballadoras da mesma empresa exercen este dereito polo mesmo suxeito causante, poderá limitarse o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas de funcionamento da empresa, debidamente motivadas por escrito, debendo en tal caso a empresa ofrecer un plan alternativo que asegure o gozo de ambas as persoas traballadoras e que posibilite o exercicio dos dereitos de conciliación.

Cando ambas as persoas proxenitoras, adoptantes, gardadoras ou acolledoras exerzan este dereito coa mesma duración e réxime, o período de gozo poderá estenderse ata que o lactante cumpra doce meses, coa redución proporcional do salario a partir do cumprimento dos nove meses».

«Artigo 37.6. Quen por razóns de garda legal teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos ou unha persoa con discapacidade que non desempeñe unha actividade retribuída terá dereito a unha redución da xornada de traballo diaria, coa diminución proporcional do salario entre, polo menos, un oitavo e un máximo da metade da duración daquela.

Terá o mesmo dereito quen precise encargarse do coidado directo do cónxuxe ou parella de feito, ou un familiar ata o segundo grao de consanguinidade e afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, que por razóns de idade, accidente ou enfermidade non poida valerse en por si, e que non desempeñe actividade retribuída.

4. Introdúcese no artigo 45.1. «O contrato de traballo poderá suspenderse polas seguintes causas», unha nova letra o) *Gozo do permiso parental*

5. Modifícase o artigo 46, apartado 3, que queda coa seguinte redacción:

«Artigo 46. 3. Os traballadores terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos para atender o coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, ou nos supostos de garda con fins de adopción ou acollemento permanente, que empezará a contar desde a data de nacemento ou, se for o caso, da resolución xudicial ou administrativa.

Tamén terán dereito a un período de excedencia, de duración non superior a dous anos, salvo que se estableza unha duración maior por negociación colectiva, os traballadores para atender o coidado do cónxuxe ou parella de feito, ou dun familiar ata o segundo grao de consanguinidade e por afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non se poida valer en por si e non desempeñe actividade retribuída.

A excedencia recollida no presente apartado, cuxo período de duración poderá gozarse de forma fraccionada, constitúe un dereito individual dos traballadores e traballadoras. Non obstante, se dúas ou máis persoas traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns fundadas e obxectivas de funcionamento debidamente motivadas por escrito, debendo en tal caso a empresa ofrecer un plan alternativo que asegure o gozo de ambas as persoas traballadoras e que posibilite o exercicio dos dereitos de conciliación. Cando un novo suxeito causante der dereito a un novo período de excedencia, o inicio desta dará fin á que, se for o caso, se viñese gozando (...).

No exercicio deste dereito terase en conta o fomento da corresponsabilidade entre mulleres e homes e, así mesmo, evitar a perpetuación de roles e estereotipos de xénero».

6. Modifícase o artigo 48. (*Suspensión con reserva de posto de traballo*) apartado 6, que se redacta como segue (incluíndo unha leve mellora para as familias monomarentais):

«Artigo 48. 6. No suposto de discapacidade de fillo ou filla no nacemento, adopción, en situación de garda con fins de adopción ou de acollemento, a suspensión do contrato a que se refiren os apartados 4 e 5 terá unha duración adicional de dúas semanas, unha para cada unha das persoas proxenitoras. Igual ampliación procederá no suposto de nacemento, adopción, garda con fins de adopción ou acollemento múltiple por cada fillo ou filla distinta do primeiro. En caso de haber unha única persoa proxenitora, esta poderá gozar das ampliacións completas previstas neste apartado para o caso de familias con dúas persoas proxenitoras».

7. Introdúcese un novo artigo 48 bis, que desenvolve o permiso parental (non retribuído), que queda redactado como segue:

«Artigo 48. bis. 1. As persoas traballadoras terán dereito a un permiso parental, para o coidado de fillo, filla ou menor acollido por tempo superior a un ano, ata o momento en que o menor cumpra 8 anos.

Este permiso, que terá unha duración non superior a oito semanas, continuas ou discontinuas, poderá gozarse a tempo completo ou en réxime de xornada a tempo parcial, conforme ao establecido regulamentariamente.

2. Este permiso constitúe un dereito individual das persoas traballadoras, homes e mulleres, sen que poida transferirse o seu exercicio.

Corresponderalle á persoa traballadora especificar a data de inicio e fin do gozo ou, se é o caso, dos períodos de gozo; deberá comunicalo á empresa cunha antelación de dez días ou a concretada por convenios colectivos, salvo forza maior, tendo en conta a situación daquela e as necesidades organizativas da empresa.

En caso de que dúas ou máis persoas traballadoras xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante ou noutros supostos definidos polos convenios colectivos nos que o gozo do permiso parental no período solicitado altere seriamente o correcto funcionamento da empresa, esta poderá aprazar a concesión do permiso por un período razoable, xustificándoo por escrito e despois de ofertar unha alternativa de gozo igual de flexible».

ARTIGO 128: Modificación do EBEP **(Texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, aprobado mediante Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de outubro)**

Permiso parental retribuído

1. Engádeselle ao artigo 49, unha nova letra g, que queda redactada como segue:

«Artigo 49. g) Permiso parental para o coidado de fillo, filla ou menor acollido por tempo superior a un ano, ata o momento en que o menor cumpra oito anos: terá unha duración non superior a oito semanas, continuas ou descontinuas, poderá gozarse a tempo completo ou en réxime de xornadas a tempo parcial, cando as necesidades do servizo o permitan e conforme aos termos que se establezan regulamentariamente.

Este permiso constitúe un dereito individual das persoas proxenitoras, adoptantes ou acolledoras, homes e mulleres, sen que poida transferirse o seu exercicio».

Permisos por accidente ou enfermidade grave, por falecemento e por parella de feito

2. Modifícase o artigo 48 nas letras a e i, que quedan redactadas como segue:

«a) Por accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario do cónxuxe, parella de feito ou parentes ata o primeiro grao por consanguinidade ou afinidade, así como de calquera outra persoa distinta das anteriores que conviva co funcionario ou a funcionaria no mesmo domicilio e que requira o coidado efectivo daquela, cinco días.

Cando se trate de accidente ou enfermidade graves, hospitalización ou intervención cirúrxica sen hospitalización que precise repouso domiciliario, dun familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso será de catro días.

Cando se trate do falecemento do cónxuxe, parella de feito ou familiar dentro do primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, tres días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade, e cinco días hábiles, cando sexa en localidade distinta. No caso de falecemento de familiar dentro do segundo grao de consanguinidade ou afinidade, o permiso será de dous días hábiles cando se produza na mesma localidade e de catro días hábiles cando sexa en localidade distinta».

«i) Por matrimonio ou rexistro ou constitución formalizada por documento público de parella de feito, quince días».

ANEXOS

Nulidade de despedimento por conciliación

Outra das novidades deste RDL 5/2023 é a inclusión como causa inxustificada de despedimento o gozo de calquera destes novos permisos, durante os cales (e posteriormente a eles) a persoa traballadora quedará protexida da perda de emprego polo exercicio dos seus dereitos de conciliación.

Referencia ás adaptacións de xornada ou situacións de permisos ou suspensións de contrato previas á entrada en vigor deste Real decreto lei 5/2023

Na Disposición transitoria segunda, o RDL 5/2023 recolle o seguinte:

«As adaptacións de xornada que se estivesen aplicando á entrada en vigor do presente real decreto lei manterán a súa vixencia, sendo de aplicación a elas o disposto na nova redacción do artigo 34.8 do ET incluída no artigo 127 deste RDL e, en particular, o relativo ao regreso á situación anterior».

Na Disposición transitoria terceira alude aos novos permisos de maneira explícita:

«Os permisos previstos nos artigos 37.4 e 6 e 46.3 do ET e no artigo 48.a do EBEP, dos que se estivese gozando á entrada en vigor desta lei, farano de acordo coa normativa que lles for de aplicación ao comezo do seu gozo.

O gozo deses dereitos non limitará, en ningún caso, o do permiso parental regulado no artigo 48. bis do ET segundo a redacción dada polo artigo 127 deste RDL, que poderá gozarse na súa integridade cando finalice o daqueles».

Estas novas redaccións do ET e do EBEP entraron en vigor o 30 de xuño de 2023.