

UGT



Comercio
y Grandes Almacenes
FeSMC

GUÍA

NUEVOS

PERMISOS

LABORALES

**ESEN
CIAL
ES**

AYER | HOY | SIEMPRE

Este Real Decreto Ley modifica un número muy extenso de materias, afectando de manera muy importante al ordenamiento laboral. En este sentido, se destacan a continuación las materias más importantes:

1

Modificación del concepto de discriminación

Se reforma el art. 4.2.c ET para incluir dentro de la denominación de la discriminación el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. Ello garantizará que mujeres y hombres puedan disfrutar de dichos permisos, con independencia de la literalidad de las normas o convenios.

2

Modificación del derecho de las personas trabajadoras a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo

Se amplía este derecho expresamente a aquellas personas trabajadoras 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. Aunque estos supuestos podían contemplarse de forma genérica en el primer apartado, su inclusión expresa restringirá las posibles denegaciones por parte de las empresas de atender estas peticiones.

✓ **¿Quién tiene derecho a solicitar la adaptación?** Además de los sujetos previamente admitidos (para conciliación de la vida familiar y laboral y de forma especial para atender el cuidado de hijos o hijas menores de doce años)



- ✓ **Proceso de solicitud de la adaptación o modificación:** se agiliza el proceso de petición de adaptaciones y modificaciones. El plazo máximo pasa de 30 a 15 días. Asimismo, antes de la reforma la denegación de la empresa debía ser expresa y contener una justificación razonada de dicha denegación. Con la reforma, el régimen se vuelve algo más exigente para la empresa, pues se presumirá la concesión de la medida solicitada por la persona trabajadora si no concurre oposición motivada expresa en los 15 días indicados. Asimismo, la empresa deberá justificar su decisión siempre que no sea estimatoria de la petición de la persona trabajadora. Hasta ahora esta obligación solo estaba prevista cuando se denegaba la petición, pero no si se proponían alternativas.

- ✓ **Vuelta tras la adaptación o modificación:** 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.



3

Ampliación de permisos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar

- ✓ **Matrimonio o parejas de hecho**
Se amplía el permiso por matrimonio al registro de pareja de hecho.
- ✓ **Enfermedades, accidentes alteraciones de la salud de familiares o convivientes**
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 consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a 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. Este permiso es retribuido.

✓ Fallecimiento

Dos días retribuidos 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

✓ Nuevo permiso para ausentarse de forma retribuida del trabajo por motivos médicos

Las personas trabajadoras tendrán 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. Por tanto, la norma recoge el derecho a ausentarse por motivos enfermedad o accidente siempre que sea necesario, pero solo 4 días al año serán de forma remunerada.



✓ Se garantiza de mejor forma el **permiso de lactancia** en caso de que dos personas trabajadoras lo soliciten en la empresa por el mismo sujeto causante, al exigir una motivación clara en la respuesta, en caso de que no sea posible su concesión, y al exigir también un plan alternativo: así, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen el derecho previsto en el art. 37.4 por el mismo sujeto causante, podrá limitarse 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.

✓ Se amplía también la **reducción de jornada de un máximo del 50%** de la jornada por cuidados: ahora se incluye de forma expresa al cónyuge o pareja de hecho, que ciertamente se podía entender incluido dentro del concepto de familiar, pero que ahora queda más claro. Asimismo, se incluye al familiar consanguíneo de la pareja de hecho (respecto de la regulación de los hijos con cáncer aunque ya estaba contemplado en la anterior redacción del ET)

4

Excedencia por cuidado de hijos, familiares o cónyuges

✓ Se introduce una nueva letra o) en el art.45.1 del ET sobre suspensiones, por el que se amplía esta excedencia, prevista en el art. 46.3 ET. Así, se incluye de forma expresa al cónyuge o pareja de hecho, que ciertamente se podía entender incluido dentro del concepto de familiar, pero que ahora queda más claro. Asimismo, se incluye al familiar consanguíneo de la pareja de hecho. Igualmente, en caso de que dos personas trabajadoras soliciten esta excedencia en la empresa por el mismo sujeto causante, se exige una motivación clara en la respuesta, en caso de que no sea posible su concesión, y se exige también un plan alternativo para garantizar el disfrute del derecho.

5

Ampliación de permisos para familias monoparentales en caso de discapacidad del menor nacido, adoptado o en situación de guarda con fines de adopción o acogimiento, así como en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples por cada hijo o hija distinta a partir del primero

✓ En estos casos se podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.



6

Nuevo permiso parental (nuevo art. 48 bis del ET) no retribuido

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 conforme a lo establecido reglamentariamente.

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. Igualmente, en caso de que dos personas trabajadoras soliciten esta excedencia en la empresa por el mismo sujeto causante, se exige una motivación clara en la respuesta, en caso de que no sea posible su concesión, y se exige también un plan alternativo para garantizar el disfrute del derecho.

7

Ampliación de los supuestos de nulidad en caso de extinción del contrato

- ✓ Se incorpora a los supuestos de nulidad objetiva el despido de la persona trabajadora durante el **nuevo permiso parental** y la de aquellas personas que estén disfrutando de una **adaptación de su jornada y su distribución**, salvo que se demuestre la procedencia del despido.

8

Modificación del cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida (DA 19 ET)

- ✓ Se incluye entre los supuestos el permiso parental.



**ESEN
CIAL
ES**
AYER | HOY | SIEMPRE

