

## NOVETATS EN ELS PERMISOS: CONCILIACIÓ I CURA DE FAMILIARS O CONVIVENTS

1. Modificacions introduïdes pel [Reial Decret-Llei 5/2023](#) a l'Estatut dels Treballadors (ET):

- Art. 34.8 ET. El termini per negociar amb l'empresa l'adaptació de la jornada per conciliació de la vida laboral i familiar és de 15 dies (abans era de 30 dies).

- Art. 37 ET, introducció/modificació dels permisos retribuïts:

- **MODIFICA:** 37.3 a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet (abans només per matrimoni).
- **MODIFICA:** 37.3 b) Cinc (abans dos) dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella a de fet , així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella. (S'incorporen causants del permís)
- **MODIFICA** 37.6. Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exerceixi una activitat retribuïda tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella. Tindrà el mateix dret qui requereixi encarregar-se de la cura directa del cònjuge o parella de fet, o un familiar fins al segon grau de consanguinitat i afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no exerceixi activitat retribuïda. (S'incorporen causants de la reducció de jornada).

Les reduccions de jornada contemplades en aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, degudament motivades per escrit, havent en aquest cas l'empresa oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació. En l'exercici d'aquest dret es tindrà en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes i, així mateix, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere». (S'afegeix)

- **NOU:** 37.9. La persona treballadora tindrà dret a absentar-se del treball per **causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la seva presència immediata.** Les persones treballadores tindran dret al fet que siguin retribuïdes les hores d'absència per les causes previstes en el present apartat equivalents **a quatre dies a l'any,** conforme al que s'estableix en conveni col·lectiu o, en defecte d'això, en acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores aportant les persones treballadores, si escau, acreditació del motiu d'absència.»

- Article 46 ET, sobre les excedències:

- **MODIFICA:** 46.3 (*sobre l'excedència per cura de menors i familiars*): També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, tret que s'estableixi una durada major per negociació col·lectiva, els treballadors per a atendre a cura del cònjuge o parella de fet, o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat i per afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda. (S'afegeix)

L'excedència contemplada en el present apartat, el període de durada del qual podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors i treballadores. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament degudament motivades per escrit havent, en aquest cas, l'empresa oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació. (S'afegeix)

En l'exercici d'aquest dret es tindrà en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes i, així mateix, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.» (S'afegeix)

- Article 48 ET (sobre la suspensió del contracte amb reserva del lloc de treball)

- **MODIFICA:** 48.6 (*sobre el permís de naixement i cura de menor*): En el supòsit de discapacitat del fill o filla en el naixement, adopció, en situació de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte a què es refereixen els apartats 4 i 5 tindrà una durada addicional de dues setmanes, una per a cadascuna de les persones progenitores. Igual ampliació procedirà en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple per cada fill o filla diferent del primer. En cas d'haver-hi una única persona progenitora, aquesta podrà gaudir de les ampliacions completes previstes en aquest apartat per al cas de famílies amb dues persones progenitores.» (S'afegeix)

- **NOU:** 48. bis: 1. Les persones treballadores tindran dret a un **permís parental**, per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor compleixi vuit anys. Aquest permís, que tindrà una durada **no superior a vuit setmanes**, contínues o discontinúes, podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial conforme al que s'estableix reglamentàriament.

2. Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones, sense que pugui transferir-se el seu exercici. Correspondrà a la persona treballadora especificar la data d'inici i fi del gaudi o, en el seu cas, dels períodes de gaudi, havent de comunicar-ho a l'empresa amb **una antelació de deu dies** o la concretada pels convenis col·lectius, excepte força major, tenint en compte la situació d'aquella i les necessitats organitzatives de l'empresa. En cas que dos o més persones

treballadores generessin aquest dret pel mateix subjecte causant o en altres supòsits definits pels convenis col·lectius en els quals el gaudi del permís parental en el període sol·licitat alteri seriosament el correcte funcionament de l'empresa, aquesta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-lo per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi igual de flexible.»

- Article 53 i 55 ET (sobre les causes d'acomiadament nul objectiu)

- **MODIFICA:** 53.4 i 55.5 : a) El de les persones treballadores durant els períodes de suspensió del contracte de treball per naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural, a què es refereix l'article 45.1.d) i e), gaudi del permís parental a què es refereix l'article 48 bis, (s'afegeix) o per malalties causades per embaràs, part o lactància natural, o quan es notifiqui la decisió en una data tal que el termini de preavis concedit finalitzi dins d'aquests períodes. b) El de les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins al començament del període de suspensió a què es refereix la lletra a); el de les persones treballadores que hagin sol·licitat un dels permisos als quals es refereix l'article 37, apartats 3.b), (s'afegeix) 4, 5 i 6, o estiguin gaudint d'ells, o hagin sol·licitat o estiguin gaudint de les adaptacions de jornada previstes en l'article 34.8 (s'afegeix) o l'excedència prevista en l'article 46.3; i el de les treballadores víctimes de violència de gènere per l'exercici del seu dret a la tutela judicial efectiva o dels drets reconeguts en aquesta llei per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral.

2. Modificacions introduïdes pel RDL 5/2023 a l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP):

- Article 48 l'EBEP (els permisos dels funcionaris):

- **MODIFICA:** 48. A) Per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet (s'afegeix) o parents fins al primer grau per consanguinitat o afinitat, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors que convisqui amb el funcionari o funcionària en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella, (s'afegeix) cinc dies. (Abans eren tres, quan era en la mateixa localitat, i cinc, en una de diferent)

Quan es tracti d'accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi de repòs domiciliari, d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de quatre dies. (Abans dos en la mateixa localitat i quatre en diferent)

Quan es tracti de defunció del cònjuge, parella de fet o familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi en la mateixa localitat, i cinc dies hàbils, quan sigui en diferent localitat. En el cas de defunció de familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produeixi en la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en diferent localitat.»

- **MODIFICA** 48. l) Per matrimoni o registre o constituïció formalitzada per document públic de parella de fet, quinze dies.» (S'afegeix)

- Article 49 EBEP (permisos per conciliació i cura de familiars)

**NOU:** 49. g) Permís parental per a la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any, fins al moment en què el menor compleixi vuit anys: **tindrà una durada no superior a vuit setmanes**, contínues o discontinües, podrà gaudir-se a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin i conforme als termes que reglamentàriament s'estableixin.

Aquest permís, constitueix un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, homes o dones, sense que pugui transferir-se el seu exercici. Quan les necessitats del servei ho permetin, correspondrà a la persona progenitora, adoptant o acollidora especificar la data d'inici i fi del gaudi o, en el seu cas, dels períodes de gaudi, havent de comunicar-ho a la Administració amb **una antelació de quinze dies** i realitzant-se per setmanes completes.

Quan concorrin en totes dues persones progenitores, adoptants, o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquest permís en els quals el gaudi del permís parental en el període sol·licitat alteri seriosament el correcte funcionament de la unitat de l'administració en la qual ambdues prestin serveis, **aquesta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-lo per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi més flexible**. A l'efecte del que es disposa en aquest apartat, el terme de mare biològica inclou també a les persones trans gestants.»