

EAPC - Novetats en matèria de Seguretat Social



Noves mesures de protecció i garantia de l'exercici dels drets de conciliació dels treballadors

19-07-2023

El [Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny](#), conté, entre altres novetats, la introducció de nous mecanismes de conciliació de la vida familiar i la vida professional dels treballadors. No es tracta, en general, de mesures que es puguin considerar de protecció social en sentit estricte, però complementen l'acció protectora del nostre sistema de Seguretat Social i milloren les condicions de conciliació de milions de treballadors. Les principals novetats que s'han introduït en aquesta matèria amb aquest Reial decret llei 5/2023 són les següents:

1. S'inclou, dins de les causes de **discriminació** contingudes en l'article 4.2.c del [TRLET](#), el tracte desfavorable dispensat a dones i homes per l'**exercici de drets de conciliació o corresponsabilitat de la vida familiar i laboral**. En aquest sentit, hem de recordar que el [TRLGSS](#) ja conté, en els articles 183-185, una prestació específica per a l'exercici corresponsable de la cura del menor lactant. Per tant, es reconeix expressament el dret de tots els treballadors a no ser discriminats per l'exercici d'aquests drets, i es proscriu la represàlia empresarial eventual en aquests casos.
2. Es reconeix, en l'article 34.8 del TRLET, el dret a **adaptacions de la durada i la distribució de la jornada, a l'ordenació del temps de treball i al treball a distància** als treballadors que tinguin necessitats de cura respecte dels fills i filles **de més de dotze anys**, el cònjuge o parella de fet, familiars per consanguinitat fins al segon grau del treballador o treballadora, així com d'altres persones dependents quan, en aquest últim cas, convisquin en el mateix domicili i que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es puguin valer per si mateixes. S'han de justificar les circumstàncies en les quals fonamenta la seva petició. Les condicions d'exercici d'aquest dret s'han d'establir en la negociació col·lectiva i, si no n'hi ha, mitjançant acord entre l'empresa i el treballador o treballadora, que té dret a tornar a la situació anterior a l'adaptació una vegada conclòs el període acordat o establert o quan decaiguin les causes que van motivar la sol·licitud.
3. S'inclou, dins del ja vigent permís retribuït de quinze dies naturals per matrimoni, recollit en l'article 37.3 del TRLET, el supòsit de registre de **parelles de fet**.

4. Tal com recull també l'article 37.3 del TRLET, s'**amplia de dos a cinc dies el permís retribuït**, per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge -ara també s'inclou expressament la parella de fet- o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, incloent-hi el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona, diferent de les anteriors, que visqui amb el treballador o treballadora en el mateix domicili i que en requereixi la cura efectiva.
5. S'introdueix un nou permís retribuït de **dos dies per la defunció del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat**. Quan amb aquest motiu el treballador o treballadora necessiti fer un desplaçament, el termini s'amplia dos dies.
6. En els supòsits de reducció de jornada per cura del o de la menor lactants, disposats en l'article 37.4 del TRLET, s'exigeix que l'empresa, en cas que dos treballadors exerceixin simultàniament aquest dret pel mateix causant i per raons justificades el denegui a un d'ells, ofereixi un **pla alternatiu** que asseguri el gaudi de tots dos treballadors i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.
7. En l'article 37.6 del TRLET, que regula el dret a la reducció de jornada per guarda legal d'algun menor de dotze anys o d'una persona amb discapacitat, s'inclou els **familiars consanguinis de la parella de fet fins al segon grau**. Fins ara, únicament estaven inclosos el cònjuge, la parella de fet i els familiars per consanguinitat o afinitat fins al segon grau.
8. També en l'article 37.6 del TRLET s'estableix la possibilitat que, en el cas de cura de **menors afectats per càncer o altres malalties greus** -la prestació de la Seguretat Social per a aquests supòsits està regulada en els articles 190-192 del TRLGSS- que han complert els 18 anys, es pugui reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que el causant compleixi **23 anys** en els supòsits en què el càncer o la malaltia greu hagin estat diagnosticats abans d'arribar a la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acreditin els requisits establerts en els paràgrafs anteriors, excepte l'edat. Així mateix, es manté el dret a aquesta reducció fins que la persona compleixi **26 anys** si abans d'arribar als 23 anys acredita, a més, un grau de discapacitat igual o superior al 65%. Per conveni col·lectiu, es poden establir les condicions i els supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.
9. Per als supòsits de separació o divorci, el dret a la reducció de jornada establert en l'article 37.6 del TRLET es reconeixia a favor de la persona amb qui visqués la persona malalta. Doncs bé, ara s'amplia aquest dret als supòsits de **nul·litat matrimonial i als d'extinció de la parella de fet o violència de gènere**.
10. Es reconeix un nou **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. Els treballadors tenen dret que se'ls retribueixin les hores d'absència per les causes establertes en aquest apartat equivalents a **quatre dies a l'any**, conforme al que s'estableix en el conveni col·lectiu o, si no n'hi ha, en acord entre l'empresa i la representació legal dels treballadors, els quals han d'aportar, si escau, l'acreditació del motiu d'absència.

11. En la regulació de l'excedència per cura de familiars, s'inclouen el cònjuge, la **parella de fet i els familiars fins a segon grau** de tots dos. En el cas que diverses persones de la mateixa empresa pretenguin exercir aquests drets pel mateix subjecte causant, si l'empresa decideix limitar-los per raons objectives, ha d'oferir un **pla alternatiu** que asseguri el gaudi de tots dos treballadors i possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

12. En els supòsits d'**ampliació dels permisos per naixement i cura de menor** per discapacitat o naixement, adopció, guarda o acolliment múltiples, establerts en l'article 48.6 del TRLET, es reconeix específicament el dret a les persones que són **únic progenitor** al gaudi de les ampliacions completes determinades per al cas de famílies amb dos progenitors.

13. Finalment, en l'article 48 bis del TRLET s'introdueix un nou permís intransferible, denominat "**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 té una **durada no superior a vuit setmanes**, contínues o discontinúes, es pot gaudir a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial conforme al que s'estableix reglamentàriament. S'exigeix la comunicació a l'empresa de l'exercici d'aquest dret amb una antelació de deu dies o la que es concreti en els convenis col·lectius, excepte força major. En cas que dos o més treballadors generin 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 funcionament correcte de l'empresa, aquesta pot ajornar la concessió del permís per un període raonable, i justificar-ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudi igual de flexible.

14. S'inclou dins de les causes de **nul·litat de l'acomiadament**, recollides en l'article 53 del TRLET, el gaudi d'aquest nou permís parental i de les adaptacions de jornada establertes en l'article 34.8 del TRLET.



Jorge Pérez Pérez

Doctor en dret. Delegat de la DE de la Inspecció de Treball i Seguretat Social. Professor UAB.
Director del Postgrau en Ocupació