www.ccoomadrid.es

Guía

Sobre los Nuevos Derechos y Permisos de Conciliación y Corresponsabilidad

(REAL DECRETO LEY 5/2023) 2ª EDICIÓN

www.ccoomadrid.es

Guía

Sobre los Nuevos Derechos y Permisos de Conciliación y Corresponsabilidad

(REAL DECRETO LEY 5/2023) 2ª EDICIÓN

www.ccoomadrid.es

00

ÍNDICE

GUÍA SOBRE LOS NUEVOS DERECHOS Y PERMISOS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
(REAL DECRETO LEY 5/2023)

Segunda Edición: Junio de 2024

Elabora: CCOO de Madrid.
Secretaría de Acción Sindical de CCOO de Madrid

Edita: Ediciones GPS

DL: M-14753-2024

Realiza: Unigráficas GPS

1. INTRODUCCIÓN 7

2. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (RDL 2/2015, de 23 de octubre) 13

2.1. DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN 13

2.2. DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA LABORAL 13

2.3. PERMISOS RETRIBUIDOS PARA PODER AUSENTARSE DEL TRABAJO 15

2.4. REDUCCIONES DE JORNADA 16

2.5. NUEVO PERMISO PARENTAL 17

2.5. EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS, CÓNYUGE O PAREJA DE HECHO O DE FAMILIAR HASTA 2º GRADO DE CONSANGUINIDAD 18

2.6. GARANTÍAS PARA PROTEGER A LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE SOLICITEN LOS NUEVOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN 18

2.7. APLICACIÓN DE LOS NUEVOS DERECHOS 19

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA 23

3.1. CUESTIONES QUE TENEMOS QUE NEGOCIAR E INCORPORAR A NUESTROS CONVENIOS O ACUERDOS 31

4. ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (RDL 5/2015, de 30 de octubre) 29

4.1. PERMISOS RETRIBUIDOS PARA PODER AUSENTARSE DEL TRABAJO 29

5. ANEXOS 35

ANEXO 1. GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD 35

ANEXO 2. ALGUNAS CUESTIONES SOBRE EL PERMISO PARENTAL 37

ANEXO 3. LEGISLACIÓN DE INTERÉS 41

01

INTRODUCCIÓN

El ejercicio de estos derechos siempre debe tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres para evitar mantener los roles y estereotipos de género en los cuidados

1. INTRODUCCIÓN

Con la publicación en el BOE el día 29 de junio de 2023 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, entra en vigor, a partir del 30 de junio de 2023, la modificación de algunos artículos del Estatuto de los Trabajadores y del Estatuto Básico del Empleado Público. Este Real Decreto responde a la obligación que tenía el Gobierno del Estado de trasponer a nuestro ordenamiento jurídico la Directiva Europea 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.

Estas modificaciones suponen:

- Reforzar el derecho a la conciliación familiar y laboral.
- Garantizar el derecho a la adaptación de la jornada laboral para el cuidado de hijos o personas con discapacidad.
- Ampliar su aplicación a las parejas de hecho.
- El derecho a no sufrir discriminación en el ámbito laboral por ejercer estos derechos de conciliación (protege a las personas trabajadoras que ejerzan estos derechos).
- Establecer unos derechos básicos de aplicación general que se pueden ampliar y mejorar con la negociación colectiva.

Para CCOO estos nuevos derechos de conciliación suponen un avance importante, aunque insuficiente, en la corresponsabilidad de todas las partes para un cambio en el modelo de los cuidados que finalice en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y, también, en el resto de ámbitos de nuestra sociedad.

Desde CCOO seguiremos exigiendo que los permisos de conciliación sean retribuidos para que resulten eficaces en una conciliación responsable entre mujeres y hombres; por tanto creemos que el nuevo permiso parental de 8 semanas debería ser retribuido para que realmente sea un avance efectivo en una conciliación corresponsable.

02

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

(RDL 2/2015, de 23 de octubre)

tab
caps lock
shift
fn

Ahora no sólo ganamos más derechos, si no que se garantiza el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad en los cuidados, protegiendo jurídicamente a las personas trabajadoras que los utilicen frente a actuaciones contrarias de las empresas (denegaciones, represalias, despidos)

2. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (RDL 2/2015, de 23 de octubre)

2.1. DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN

Se modifica la letra c) del artículo 4.2, garantizándose el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida laboral y familiar. Expresamente se recoge, en cuanto a la discriminación por razón de género, el trato desfavorable dado a mujeres u hombres por utilizar estos derechos. Se incluye la discapacidad entre los motivos de no discriminación.

2.2. DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Se modifica el apartado 8 del artículo 34, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar para la atención al cuidado de personas dependientes a cargo:

- Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia. Estas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

- Se puede realizar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

- Se amplía este derecho a hijos e hijas mayores de 12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora.

- También se extiende este derecho a otras personas dependientes siempre que 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.

- Por medio de la negociación colectiva tendremos que regular el procedimiento y los criterios para ejercer este derecho; siempre garantizando la no discriminación, directa o indirecta, según lo recogido en la nueva redacción del artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.

- En ausencia de criterios negociados, la empresa tiene la obligación de motivar de manera expresa su negativa a la petición de la persona trabajadora o planteará una propuesta alternativa a la solicitud.

- 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.

- El ejercicio del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral no limitará, en ningún caso, el resto de permisos que tenga reconocidos la persona trabajadora en los artículos 37 y 48 bis del Estatuto o en su convenio colectivo (se mantienen todos los permisos reconocidos en el Estatuto o el convenio).

- Las diferencias o desacuerdos entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltos por la jurisdicción social, a través del procedimiento estable-

cido en el artículo 139 de la ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

2.3. PERMISOS RETRIBUIDOS PARA PODER AUSENTARSE DEL TRABAJO

Se modifica el párrafo introductorio, y las letras a) y b) y se añade una nueva letra b bis) en el apartado 3 del artículo 37 y se introduce un nuevo apartado 9 en el mismo artículo.

Estos cambios extienden la aplicación de los permisos retribuidos a un mayor número de familiares y/o convivientes en el ámbito familiar; también aumenta el tiempo de disfrute de determinados permisos:

- Quince días naturales por matrimonio o registro de parejas de hecho (art. 37.3.a, hasta ahora sólo los convenios colectivos lo ampliaban al registro de parejas de hecho).

- Permiso de 5 días retribuidos por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, pero que precise reposo, del cónyuge, pareja de hecho o conviviente o familiares hasta 2° grado, también al familiar consanguíneo de la pareja de hecho o de cualquier otra persona, distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que necesite de cuidados (art. 37.3.b).

- Permiso de 2 días por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días (art. 37.3.b bis).

- 4 días para 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. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año (conforme a lo establecido en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la RLT). El motivo de ausencia debe ser acreditado (art. 37.9).

2.4. REDUCCIONES DE JORNADA

Se modifica el párrafo introductorio, y el apartado 4 del artículo 37.

- Recoge el derecho a ausentarse una hora del trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el art 45.1.d), para el cuidado del lactante hasta los 9 meses. Este hora podrá dividirse en dos fracciones o sustituirse por una reducción diaria de media hora o acumularse en jornadas completas. Ahora es un derecho individual que no necesita desarrollo en negociación colectiva (RDL 2/2024, de 21 de mayo, BOE 22 de mayo de 2024).

Se modifica el párrafo introductorio, y el apartado 6 del artículo 37.

- Ampliación del derecho a la reducción de jornada para atender al cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, siempre que no existieran familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado (en negociación colectiva se podrán establecer los supuestos para poder acumular esta reducción de jornada en jornadas completas).

- Se amplía el derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65 %, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años (en negociación colectiva se podrán establecer los supuestos para poder acumular esta reducción de jornada en jornadas completas).

2.5. NUEVO PERMISO PARENTAL

Se introduce un apartado c) en el art. 45.1: "Disfrute del permiso parental", que se desarrolla en un nuevo artículo el 48 bis.

- Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a un permiso parental 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.

- El permiso tendrá una duración nunca superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, y podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial.

- Es un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, por lo que no puede transferirse su ejercicio de un progenitor al otro.

- Es un permiso no retribuido, el contrato de trabajo podrá suspenderse por disfrute del permiso parental. Esta suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

- Si dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto, la empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable,

justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible. Esta posibilidad se extiende a otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa.

2.5. EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS, CÓNYUGE O PAREJA DE HECHO O DE FAMILIAR HASTA 2º GRADO DE CONSANGUINIDAD

Se modifican el apartado 3 del artículo 46 y el apartado 6 del artículo 48.

- Se mejoran y amplían este tipo de excedencias. En negociación colectiva se pueden pactar mejoras.

En el caso de las familias monoparentales, se aumenta en dos semanas las ampliaciones reguladas en el art. 48.6.

2.6. GARANTÍAS PARA PROTEGER A LAS PERSONAS TRABAJADORAS QUE SOLICITEN LOS NUEVOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN

Se modifican el apartado 4 del artículo 53 y el apartado 5 del artículo 55, por lo que pasan a ser nulos los despidos que puedan estar motivados por cualquiera de los motivos de discriminación especificados en la nueva redacción del artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta modificación se traslada a los artículos 108.2 y 122.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

A través de la negociación colectiva podemos recoger protocolos para salvaguardar los derechos de las personas trabajadoras y utilizar los derechos de información que regula el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 64 (en concreto en el apartado 3).

2.7. APLICACIÓN DE LOS NUEVOS DERECHOS

- Las adaptaciones de jornada que se estuvieran disfrutando con anterioridad al 30 de junio de 2023, fecha de entrada en vigor del RDL 5/2023, mantienen su vigencia.
- Los permisos que se estuvieran disfrutando con anterioridad al 30 de junio de 2023, fecha de entrada en vigor del RDL 5/2023, lo harán de acuerdo con la normativa que les fuera de aplicación al inicio de su disfrute.
- Se mantienen todos los permisos reconocidos en Estatuto, convenio o acuerdo que no hayan sido objeto de modificación por el RDL 5/2023
- El derecho al disfrute del permiso parental no está afectado por el disfrute de adaptaciones de jornada y permisos, pudiendo solicitarse una vez finalizados éstos.

03

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

“Nuestros convenios y acuerdos, la negociación colectiva, son el instrumento para consolidar los nuevos derechos regulados en el RDL 5/2023; pero también para mejorarlos y garantizarlos frente a posibles retrocesos impuestos por otras modificaciones del ET”

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores a través del Real Decreto-ley 5/2023 establecen unos derechos básicos de aplicación general que se pueden ampliar y mejorar con la negociación colectiva.

Si nuestros convenios o acuerdos colectivos recogen derechos por debajo de los establecidos en el Real Decreto-ley 5/2023, no serían de aplicación y lo serían los contenidos por Real Decreto-ley.

Para consolidar estos derechos ante posibles modificaciones futuras en el Estatuto de los Trabajadores que pudieran suponer un retroceso resulta imprescindible incorporarlos a los convenios y acuerdos colectivos (ejemplo: modificaciones impuestas unilateralmente por el Gobierno de Mariano Rajoy en el Estatuto de los Trabajadores en los años 2012 y 2013 que empeoraron seriamente los derechos del conjunto de las personas trabajadoras y que recuperamos con la Reforma Laboral de diciembre de 2021).

3.1. CUESTIONES QUE TENEMOS QUE NEGOCIAR E INCORPORAR A NUESTROS CONVENIOS O ACUERDOS

- Procedimiento y criterios para ejercer el derecho a la adaptación de jornada (art. 34.8).
- Derecho a fraccionar, sustituir por una reducción horaria de media hora o acumular en jornadas completas la posibilidad de ausentarse una hora del trabajo para el cuidado del lactante hasta los nueves meses (art. 37.4).

- Supuestos para poder acumular la reducción de jornada regulada en el art 37.6 en jornadas completas.
- Mejoras en las excedencias reguladas en el art. 46.3.

04

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

(RDL 5/2015, de 30 de octubre)

Se incorpora el permiso parental al Estatuto Básico del Empleado Público como nuevo derecho de conciliación y corresponsabilidad en los cuidados

4. ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (RDL 5/2015, de 30 de octubre)

4.1. PERMISOS RETRIBUIDOS PARA PODER AUSENTARSE DEL TRABAJO

Se modifican las letras a) e i) del artículo 48

Estos cambios extienden la aplicación de los permisos retribuidos a un mayor número de familiares y/o convivientes en el ámbito familiar; también se incrementa el tiempo de disfrute de determinados permisos:

- 48. a) **"**Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días hábiles.

- Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

- Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad. En el caso de falleci-

miento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

- 48. i) Quince días naturales por matrimonio o registro de parejas de hecho

Se añade una nueva letra g al artículo 49

- "**Permiso parental** para el cuidado de hijo, hija o menor acogido desde un año de edad, 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, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan. Este permiso constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas. Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de

disfrute más flexible. A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes".

05

ANEXOS

La nueva legislación supone un claro avance en los derechos de las personas trabajadoras en el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad en los cuidados

ANEXOS

ANEXO 1. GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD: CONCEPTOS BÁSICOS

El parentesco de una persona respecto de otra se determina por el número de generaciones que las separan.

CONSANGUINIDAD		AFINIDAD	
PARENTESCO	GRADO	PARENTESCO	GRADO
		Mi cónyuge	1º
Mis padres	1º	Padres del cónyuge	1º
Mis hijos/as	1º	Cónyuges de mis hijos/as	1º
Mis hermanos/as	2º	Cónyuges de mis hermanos/as	2º
Mis abuelos/as	2º	Abuelos de los cónyuges	2º
Mis nietos/as	2º	Cónyuges de mis nietos/as	2º
		Cuñados/as (hermanos/as del cónyuge y sus cónyuges)	2º
Mis tíos/tías (hermano/as de los padres)	3º	Cónyuges de mis tíos/tías	3º
Mis sobrinos/as (hijos/hijas de los hermanos/as)	3º	Cónyuges de mis sobrinos/as	3º
		Tíos/tías (hermanos/as de los padres del cónyuge y sus cónyuges)	3º
		Sobrinos/as (hijos/as de cuñados/as) y sus cónyuges	3º

Cada generación es un grado y la sucesión de grados la “línea de sucesión”.

La línea de sucesión puede ser recta o directa, formada por personas que ascienden o descienden unas de otras (abuelos, padres, hijos, nietos), o colateral, formada por personas que proceden de un mismo tronco común (hermanos/as, tíos/tías, sobrinos/as).

La línea puede ser descendiente o ascendente, dependiendo de si desciende de ellos o son descendientes de la persona.

También debe distinguirse entre parentesco por consanguinidad y el parentesco por afinidad. El primero se da respecto de la propia familia, y el segundo respecto de la familia del cónyuge, computándose los grados de la misma forma.

ANEXO 2. ALGUNAS CUESTIONES SOBRE EL PERMISO PARENTAL

La incorporación al Estatuto de los Trabajadores (art. 45.1 y 48bis) del permiso parental de 8 semanas, por lo novedoso, puede plantear dudas y preguntas, tanto sobre el propio texto como su posible aplicación. Seguidamente recogemos algunas de ellas.

- El cómputo del permiso es en días naturales, 8 semanas (56 días naturales). La regulación del permiso parental es de aplicación desde el 30 de junio de 2023, no está afectado por ninguna de las excepciones contempladas expresamente por la Disposición Final Novena, del RDL 5/2023.

- ¿Es transferible el derecho a disfrutar del permiso parental? Es un derecho individual de las personas trabajadoras, hombre o mujeres; por lo tanto no se puede transferir su ejercicio.

- ¿Se puede fraccionar, a voluntad de la persona trabajadora solicitante, o disfrutar en periodos discontinuos o en régimen de jornada a tiempo parcial hasta que el menor o la menor cumpla los 8 años?

  El artículo 48 bis del ET reconoce expresamente el derecho a poder disfrutar este permiso de manera discontinua, aunque no establece ni el número de fracciones ni la duración de las mismas. A este respecto hay que recordar que, entre otras, estas dos cuestiones tienen que regularse en un desarrollo reglamentario posterior.

  No obstante, de lo recogido por el art. 48 bis del ET son las personas trabajadoras que soliciten el permiso parental las que definen la fecha de inicio y fin del disfrute

o de los periodos de disfrute de dicho permiso. Esto último permitiría su disfrute en periodos discontinuos.

- ¿Hay plazo para su solicitud? 10 días de antelación a la fecha de inicio a la propuesta por la persona trabajadora o la establecida en los convenios colectivos. El ET no hace ninguna previsión para que la empresa tenga que dar respuesta a la petición de la persona trabajadora en un plazo determinado. Esto refuerza la interpretación de que se trata de un derecho cuyo ejercicio corresponde definir a la persona trabajadora, y en el que la parte empresarial (salvo los supuestos expresamente contemplados por el artículo 48 bis. 2, párrafo tercero) debe limitarse a recibir la solicitud de la persona trabajadora, a verificar los requisitos de edad del menor, sin que pueda oponerse a la misma.

- El hecho causante del derecho al permiso parental es la hija o hijo mayor de un año y hasta que cumpla 8 años.

- El permiso parental es un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

- La persona trabajadora que solicite el permiso parental es quien debe definir:

  - Los períodos de disfrute.

  - Fijar las fechas de inicio y final.

  - Períodos de disfrute (días, semanas, quincenas....).

  - Porcentaje de jornada que se va a dejar de realizar, horario concreto dentro del cual se va a disfrutar el permiso.

- ¿Puede la empresa oponerse a la solicitud realizada por la persona trabajadora?

  El artículo 48 bis. 2 sólo permite la oposición de la empresa si este derecho hubiera sido solicitado por dos o más personas trabajadoras y por el mismo sujeto causante.

- ¿El permiso parental es único y sólo se podría disfrutar por una sola vez en la misma empresa? En el RDL 5/2023 no hay nada recogido que impida tener derecho a disfrutar de un nuevo permiso parental si se cambia de empresa.

- Sólo el disfrute del permiso parental en régimen de jornada parcial está sujeto a un desarrollo reglamentario posterior. En este reglamento se podría condicionar su disfrute, estableciendo porcentajes máximos diarios o semanales para el mismo.

- El permiso parental, según el artículo 45.1. (o) del ET, se define como una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo y no reconoce expresamente su carácter retribuido, ni salarialmente ni como una prestación de la Seguridad Social. La nueva redacción del ET tampoco contempla que, durante el disfrute del permiso, la persona trabajadora permanezca en situación de alta o asimilada al alta, o tenga obligación de cotizar. El tiempo de disfrute no se reconoce como cotizado a ningún efecto.

- Al tratarse de un supuesto de suspensión del contrato de trabajo, su disfrute afecta a la cantidad devengada en las pagas extraordinarias

- El disfrute del permiso parental afectaría también a las vacaciones anuales de la persona trabajadora que pue-

da hacer uso de este derecho. La duración del período anual de vacaciones se hace en proporción al tiempo de trabajo efectivo realizado durante el período de devengo; por lo tanto, la duración de las vacaciones sufriría la correspondiente reducción. No obstante la jurisprudencia del TJUE (Tribunal de Justicia de la Unión Europea) ha asimilado el permiso parental con el de maternidad, adopción o cuidado de menor de 12 meses (artículo 20.6 de la Directiva 2019/1158). Según la doctrina del TJUE al responder a propósito y finalidades diferentes, el ejercicio de uno de esos derechos no puede menoscabar el ejercicio del otro.

- El permiso parental obedece a la necesidad de atender a la protección, atención y cuidado de menores. Esta circunstancia le hace similar al derecho a la excedencia por cuidado de hijas o hijos; por ello el permiso parental debería computar a efectos del devengo del complemento de antigüedad. Así mismo, debería hacerlo para las indemnizaciones por despido.

En ambos casos debería prevalecer el objetivo central de la Directiva Europea que no es otro que fomentar la igualdad entre hombres y mujeres; no considerarlo así supondría que se estaría produciendo un supuesto de discriminación por razón de sexo al no computarse el período de disfrute del permiso parental en las indemnizaciones por despido.

La incorporación al Estatuto Básico del empleado Público (art. 49.g) del permiso parental de 8 semanas, por lo novedoso, puede plantear dudas y preguntas, tanto sobre el propio texto como su posible aplicación. Seguidamente recogemos algunas de ellas.

- Se aplica al personal estatutario. Según los artículos 2.3 y 2.4 del EBEP, los artículos 48 y 49 del EBEP, incluidas las modificaciones introducidas por el RDL 5/2023, son de aplicación al personal estatutario de los Servicios Públicos de Salud.

- El permiso parental no tiene carácter retribuido, como en el caso del personal laboral; no obstante, su solicitud y tramitación serían como cualquiera de los permisos regulados en el artículo 48 del EBEP.

ANEXO 3. LEGISLACIÓN DE INTERÉS

- RDL 5/2023, de 28 de junio, BOE 29 junio 2023.
- RDL 2/2015, de 23 de octubre (Estatuto de los Trabajadores).
- RDL 5/2015, de 30 de octubre (Estatuto Básico del Empleado Público).
- Directiva Europea 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

| NOTAS |

| NOTAS |

www.ccoomadrid.es