EJASO

INTERNATIONAL MEMBER OF ETL GLOBAL

Novedades RDL 5/2023

Permisos y licencias laborales

Reconocimiento de la pareja de hecho

- Se extienden los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral a la pareja de hecho, así como a los familiares por consanguinidad de las parejas de hechos
- Ejemplo:
  - Se concede permiso por matrimonio de 15 días naturales por registro de pareja de hecho
  - Permisos retribuidos por hospitalización y fallecimiento
  - Adaptación de jornada y excedencia

ADAPTACIÓN DE JORNADA

- Ampliación del derecho respecto a:
  - Hijos mayores de doce años
  - Cónyuge o pareja de hecho
  - Familiares por **consanguinidad** hasta segundo grado (padres, hijos, abuelos, nietos y hermanos)
  - Personas dependientes que convivan en el mismo domicilio que por motivos de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias.

- En ausencia de negociación colectiva, el plazo para negociar la adaptación pasa de 30 días a 15 días, presumiéndose la concesión si no hay oposición motivada.

PERMISO Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

PERMISO DE CUIDADORES

- Ampliación del derecho respecto a:
  - Se amplía **de 2 a 5 días** el permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.
  - Sujetos causantes: 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 aquellas personas dependientes que convivan en el mismo domicilio que por motivos de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias.

PERMISO DE CUIDADORES

¿Hasta qué grado de parentesco aplica el permiso de cuidadores?

PERMISO DE CUIDADORES

- Parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho. (PADRES, SUEGROS, ABUELOS, NIETOS, HERMANOS, CUÑADOS, HIJOS, YERNOS Y NUERAS)

- Cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquellas personas dependientes que convivan en el mismo domicilio que por motivos de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias. Ejemplo: Padre de tu pareja sin ser cónyuge ni pareja de hecho.

PERMISO DE CUIDADORES

¿El disfrute del permiso es en días hábiles o naturales?

PERMISO DE CUIDADORES

- Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de enero de 2021

"…los permisos retribuidos son permisos finalistas, cuyo objeto es atender a las situaciones de necesidad, a la necesidad de conciliar la vida profesional y familiar o al cumplimiento de determinados deberes, ***que deben disfrutarse en días laborables****, con la excepción del permiso por matrimonio, cuyo hecho causante se computa cuando el matrimonio se realiza en día laborable, pero se activa al primer día siguiente hábil, cuando se celebra en día no laborable y los días de permiso son naturales…"*

PERMISO DE CUIDADORES

¿Cuál es el dies a quo del permiso?

PERMISO DE CUIDADORES

- Nada indica que haya de ser necesariamente en los días primeros de ingreso hospitalario, aquéllos en los que el familiar necesite más cuidados o compañía» (STSJ Castilla y León, Burgos, 29-5-08, rec. 200/08). **Así las cosas, estos permisos se podrán disfrutar, a juicio del trabajador, en los primeros del período de enfermedad u hospitalización, en los últimos o en los de en medio** (STSJ Andalucía, Sevilla, 29-5-08, rec. 728/07; STSJ Castilla y León, Burgos, 29-5-08, rec. 200/08; STSJ Madrid 20-2-08, rec. 155/08).

PERMISO DE CUIDADORES

¿Se puede disfrutar de manera discontinua?

PERMISO DE CUIDADORES

- Nada indica que haya de ser necesariamente en los días primeros de ingreso hospitalario, aquéllos en los que el familiar necesite más cuidados o compañía» (STSJ Castilla y León, Burgos, 29-5-08, rec. 200/08). **Así las cosas, estos permisos se podrán disfrutar, a juicio del trabajador, en los primeros del período de enfermedad u hospitalización, en los últimos o en los de en medio** (STSJ Andalucía, Sevilla, 29-5-08, rec. 728/07; STSJ Castilla y León, Burgos, 29-5-08, rec. 200/08; STSJ Madrid 20-2-08, rec. 155/08).

PERMISO DE CUIDADORES

¿El permiso solo es durante la hospitalización?

PERMISO DE CUIDADORES

- Como regla general, el permiso **debe disfrutarse de forma coincidente con la causa que lo origina**, exigiéndose una cierta inmediatez entre la necesidad que atiende el permiso y el efectivo disfrute de éste (STS 17-3-20, rec. 193/18); o dicho de otro modo, «ha de existir una simultaneidad en el acontecimiento o causa motivadora del permiso y su efectivo disfrute, pues demorar el mismo significaría desnaturalizar la finalidad perseguida por la norma» (STSJ Cataluña 12-3-03, rec. 1047/02; SJS Pamplona 2-2-15, Proc. 484/14).

- Cuando la situación que justifica el permiso es previsible que tengan una duración superior a la del permiso -por ej. accidente o enfermedad grave u hospitalización de un familiar-, **nada impide que, dentro del período de duración de la situación originadora del permiso, sea el trabajador quien decida en qué momento disfrutar del permiso, todo ello salvo que el convenio colectivo imponga lo contrario** (STSJ Andalucía, Sevilla 29-5-08, rec. 728/07; STSJ Castilla y León, Burgos 29-5-08, rec. 200/08).

PERMISO DE CUIDADORES

- JUSTIFICACIÓN DEL REPOSO DOMICILIARIO

No hay regulación normativa ni reglamentaria sobre cómo se debe acreditar.

Recomendación: Aportar informe médico donde conste que se precisa reposo domiciliario

PERMISO DE CUIDADORES

¿El permiso es de cinco días al año o cinco días por hecho causante?

PERMISO DE CUIDADORES

- El permiso es por cada hecho causante, es decir, cinco días por cada accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización.

- DATO IMPORTANTE

- En principio, pues, no hay límite para el disfrute de estos permisos ante la eventual repetición de diferentes situaciones de infortunio, aunque sean próximas en el tiempo.
- Sin embargo, como regla general, la hospitalización sucesiva de un mismo familiar por la misma causa sólo debería generar un único permiso retribuido. Como excepción, si concurre alguna circunstancia excepcional, como pueda ser la cercanía de la persona que sufre la enfermedad o las características de la propia enfermedad, puede resultar razonable el disfrute de más de un permiso retribuido (STSJ Cataluña 14-5-08, rec. 4490/07).
- Operaciones sucesivas con un mismo proceso patológico darían lugar a permisos sucesivos (T.S.J. de Aragón 06-03-2000). Si bien, también se ha entendido que cuando se suceden dos ingresos alternativos, sin internamiento, derivados de la misma actuación médica, el permiso se computa desde el primero de ellos (T.S.J de Castilla La Mancha 10-03-2005)

PERMISO PARENTAL

- Objeto: cuidado de los hijos e hijas, o de los niñas y niños acogidos por más de un año, y hasta la edad de 8 años.

- Características:
  - Tiene carácter no retribuido (actualmente). Obligación retribución a partir del 2 de agosto de 2024 conforme Directiva 2019/1158 de 20 de junio
  - El permiso tiene una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcialmente.
  - Corresponde a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute.
  - Debe ser preavisado a la empresa con una antelación mínima de diez días o la concretada por los convenios colectivos.
  - En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta 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.

PERMISO PARENTAL

¿La empresa tiene que cotizar o puede dar de baja al empleado?

PERMISO PARENTAL

- El permiso parental es un permiso sin retribución por lo que, a pesar de no haber desarrollo reglamentario ni en materia de seguridad social sobre el permiso parental se entiende como una suspensión de contrato.

- Conforme a comunicado de la Dirección Provincial de la TGSS de Málaga persiste la obligación de cotización en base al artículo 69.1 del RD 2064/1995 del Reglamento de Cotización y Liquidación de Otros Derechos a la Seguridad Social.

- Para las contingencias comunes se toma la base de cotización mínima correspondiente al Grupo profesional.

PERMISO PARENTAL

¿Hay que aportar algún justificante para pedir el derecho?

Hay que acreditar que tienes un menor de ocho años (libro de familia) pero no hay que acreditar necesidad.

PERMISO FUERZA MAYOR

- Objeto: Ausencia del puesto de trabajo por fuerza mayor por motivos familiares urgentes que hagan indispensable la presencia inmediata

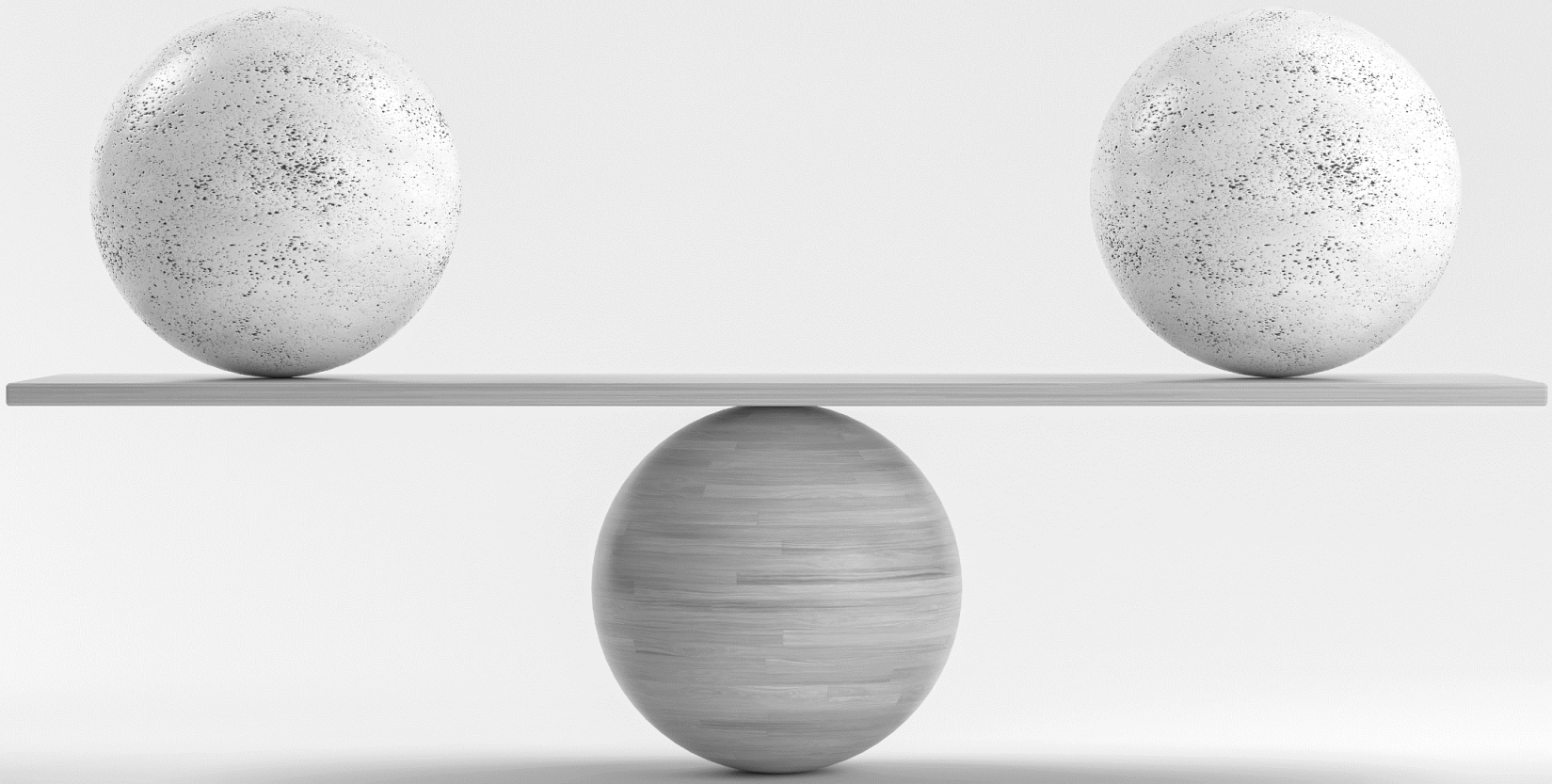
- Características:
  - Hecho causante: Motivo familiar urgente que haga necesaria la presencia inmediata por causa de fuerza mayor
    - La **fuerza mayor** se define como "aquellos hechos que, aun siendo previsibles, sean sin embargo inevitables, insuperables e irresistibles, siempre que la causa que los motiva sea independiente y extraña a la voluntad del sujeto obligado" STS 22/07/2015
    - Cuando sea **necesario**. Debe existir necesidad de hacer uso de ese permiso
    - **Urgentes**
    - En caso de **enfermedad o accidente**, hecho causante exigido
    - **Hagan indispensable la presencia inmediata** de la persona trabajadora. Hecho que acaece repentinamente en un momento dado, algo no previsto. Debe tratarse de enfermedades o accidentes que ocurren en un momento preciso y que, en cuanto ocurren, hacen indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora.

PERMISO FUERZA MAYOR

- Características:
  - Grado de consanguinidad
    - No se especifica grado de consanguinidad ni afinidad en caso de familiares, por lo que no se tiene en cuenta siempre y cuando se cumplan el resto de los requisitos que dan lugar al derecho.
    - Personas convivientes
  - Duración del permiso: 4 días al año independiente del número de familiares que se tenga o situaciones que se genere, salvo que el Convenio Colectivo lo mejore.
  - Justificación del hecho causante: Al vincular el permiso a que se sufra un accidente o enfermedad

CAUSAS DE EXTINCIÓN

- Se han ampliado las causas de nulidad objetiva (art. 55 ET), siempre que no se acredite la procedencia del despido
  - Despido durante el disfrute del nuevo permiso parental.
  - Despido durante el disfrute de la adaptación de jornada.
  - Despido de trabajadores que hayan solicitado el permiso por hospitalización o estén disfrutando del mismo.

EJASO

INTERNATIONAL MEMBER OF ETL GLOBAL