

RECOMENDACIONES EN MATERIA
DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

NUEVOS PERMISOS LABORALES

DESDE 30 DE JUNIO DE 2023



Industria,
Construcción
y Agro

FICA

NUEVOS PERMISOS LABORALES DESDE 30 DE JUNIO DE 2023 RECOMENDACIONES EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de **transposición de Directivas de la Unión Europea en materia** de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y **conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores**; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.



ARTÍCULO ET 4.2 8 C). AMPLÍA LA REDACCIÓN

En el **Artº.4.2.8 c** se amplía la redacción y se incluye específicamente: que no puede haber un trato desfavorable a mujeres u hombres por el ejercicio de derechos de conciliación y corresponsabilidad.

8c)... incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.»

RECOMENDACIONES DE UGT FICA A LAS PERSONAS NEGOCIADORAS:

La referencia expresa del RD Ley al “trato desfavorable dispensado a mujeres y hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar” nos invita a **Vigilar, los cambios a puestos con responsabilidades de inferior categoría, que puedan resultar contrarios a este artículo y penalizar a aquellas personas que ejerzan estos derechos.**



ARTÍCULO ET 34. 8 ET ADAPTACIONES DE JORNADA: MÁS CONCRECIÓN Y CAMBIOS EN PLAZOS

Se amplía el ámbito de las personas a cuidar: a hijos e hijas mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta 2º grado, y otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiéndose fundamentar su petición.

Se realiza una mayor concreción para garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, para uno u otro sexo.

Se reduce el plazo de respuesta de la empresa a la solicitud, estableciendo un tiempo máximo de 15 días. Además, se dará por concedida si la empresa no contesta, en caso de oposición deberá ser expresamente motivada.



*La persona trabajadora tiene derecho a solicitar la adaptación de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. Este derecho se concreta además para quienes tengan necesidades de cuidado respecto de **hijos mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado y otras personas dependientes que convivan en su mismo domicilio.***

*En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen **la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta,** entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. **En su ausencia,** la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un **periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.***

RECOMENDACIONES DE UGT FICA A LAS PERSONAS NEGOCIADORAS:

Revisar en los convenios colectivos y pactos el articulado en materia de adaptación de jornada e incluir, entre otros, los siguientes elementos:

Ampliar los supuestos de adaptación de jornada ampliándolo, como mínimo, a hijos mayores de 12 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 que no puedan valerse por sí mismos. Incluir que debemos establecer en los convenios procedimientos para su cumplimiento, y algunos criterios sobre la justificación de las circunstancias que fundamentan la petición.

Establecer mecanismos que garanticen el ejercicio de este derecho en los casos de prestación de trabajo a distancia.

Establecer los términos del ejercicio de este derecho a través de criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa o indirecta entre personas trabajadoras de uno u otro sexo.

Negociar reducir los 15 días de preaviso, por ejemplo, hasta los 10 días.

Establecer la participación de la RLPT* en la negociación en caso de que la persona solicitante lo pida.

Negociar la participación de la RLPT* para mediar cuando se vaya a denegar o proponer una alternativa por parte de la empresa.

Generar de un modelo de solicitud y de seguimiento de las solicitudes por parte de la RLPT*.

* RLPT: Representación Legal de las Personas Trabajadoras



ARTÍCULO ET 37. 3. 4. 6 Y 9 ET AUMENTA LAS PERSONAS DESTINATARIAS Y EL TIEMPO DE PERMISO EN CASO DE HOSPITALIZACIÓN

PERMISO RETRIBUIDO DE 5 DÍAS POR CUIDADOS (Modificación del 37.3.a y b ET)

Art.º 37.3.a ET, aumenta las personas destinatarias del permiso de matrimonio, incluyendo a las parejas de hecho.

Art.º 37.3.b ET, Aumenta el tiempo del permiso retribuido por hospitalización o intervención quirúrgica que necesite reposo, a 5 días por cuidados. Además, amplía las personas destinatarias a cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, y a cualquier persona que conviva en el mismo domicilio y que requiera cuidado.

Art.º 37.3.b.bis, Amplia las personas destinatarias del permiso de fallecimiento, incluyendo a la pareja de hecho o parientes hasta 2º grado.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) 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 consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja 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.

b bis) Dos días 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.

RECOMENDACIONES DE UGT FICA A LAS PERSONAS NEGOCIADORAS:

Revisar en los convenios colectivos y pactos el articulado en materia de adaptación de jornada e incluir, entre otros, los siguientes elementos:

La ampliación de los permisos a las parejas de hecho y a los familiares de las parejas de hecho en los mismos términos que a los matrimonios.

Asegurar que comienzan a contar el permiso retribuido desde el primer día hábil posterior al hecho causante.

Establecer la posibilidad de utilizar estos días de permiso de manera flexible sin que tengan que ser disfrutados de forma consecutiva.

Asegurar que el permiso de 5 días en caso de desplazamiento se ampliaría a 2 días más.

Establecer procedimientos y redacciones en los convenios que no ofrezcan ninguna duda en cuanto a su aplicación o cumplimiento y que son retribuidos.



PERMISO ACUMULACIÓN POR LACTANCIA (Modificación del 37.4 ET)

Se incrementa el periodo de lactancia proporcionalmente en casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple. Además, se concretan los casos en los que se podrá limitar este derecho de forma siempre motivada y por escrito, dando un plan alternativo para que cada una de las personas puedan ejercer este derecho de conciliación.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella (...)



RECOMENDACIONES DE UGT FICA A LAS PERSONAS NEGOCIADORAS:

Revisar en los convenios colectivos y pactos el articulado en materia de adaptación de jornada e incluir, entre otros, los siguientes elementos:

Asegurar que en la negociación colectiva se incluya específicamente la posibilidad de acumulación por lactancia al objeto de facilitar mayor conciliación.

Establecer claramente que para el cálculo de la acumulación de horas se hace a razón de 1 hora diaria por día laborable hasta que el o la lactante cumpla 9 meses.



PERMISO REDUCCIÓN DE JORNADA. AMPLIA PERSONAS DESTINATARIAS Y CASOS (Modificación del 37.6 ET)

Amplia las personas destinatarias de derecho a reducción de jornada incluyendo a la pareja de hecho. Además, aumenta los casos de reducción al cuidado de la pareja.

La persona trabajadora registrada como pareja de hecho tendrá el mismo derecho que se otorga a los matrimonios para pedir reducción de jornada para el cuidado de su pareja, igual que la establecida para guarda legal o cuidado directo de un familiar o un menor hasta los 12 años.

RECOMENDACIONES DE UGT FICA A LAS PERSONAS NEGOCIADORAS:

Revisar en los convenios colectivos y pactos el articulado en materia de adaptación de jornada e incluir, entre otros, los siguientes elementos:

Negociar que se pueda realizar reducciones de jornadas no diarias, sino semanales o mensuales, principalmente en casos de familias monoparentales y con custodias compartidas.

Negociar en convenio colectivo la posibilidad de acumular la reducción de jornadas en jornadas completas.

Establecer mecanismos y criterios que favorezcan el ejercicio de esta reducción de jornada en los casos en que haya más de una persona en la misma empresa con el mismo sujeto causante. Potenciando la elaboración de planes alternativos por parte de las empresas en caso de que se generen problemas organizativos si todos/as ejercen el derecho.





PERMISO RETRIBUIDO POR FUERZA MAYOR DE CUATRO DIAS (Modificación del 37.9 ET)

Se establece un nuevo permiso retribuido de 4 días al año por causas 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 ausentarse del trabajo por causas 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, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.





RECOMENDACIONES DE UGT FICA A LAS PERSONAS NEGOCIADORAS:

Revisar en los convenios colectivos y pactos el articulado en materia de adaptación de jornada e incluir, entre otros, los siguientes elementos:

Revisar en los convenios colectivos y pactos el articulado de los permisos retribuidos por causa de fuerza mayor e incluir, entre otros, los siguientes elementos:

- Negociar con la RLPT que se entiende por causa de fuerza mayor, y motivos familiares urgentes, solo en caso de enfermedad o accidente y cómo se acreditan.
- Indicar también que se pueden coger por horas, ya que indica que serán retribuidas las horas de ausencia (habrá una bolsa de 32 horas/año).
- Intentar pactar como un motivo urgente el acompañamiento médico de al menos "x" horas al año, en aquellos casos que no aparezca en los convenios o pactos de empresa.

ARTÍCULO ET 48 bis ET PERMISO PARENTAL POR CADA HIJO MENOR DE 8 AÑOS

PERMISO PARENTAL DE 8 SEMANAS (Modificación del 48 bis ET)

Se establece un nuevo PERMISO PARENTAL DE 8 SEMANAS hasta que el menor cumpla 8 años. (Modificación del 48 bis ET)

Se introduce un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción:

«1. Las personas trabajadoras tendrán derecho 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 ocho años. Este permiso, que 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.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. 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 (...)

RECOMENDACIONES DE UGT FICA A LAS PERSONAS NEGOCIADORAS:

Revisar en los convenios colectivos y pactos el articulado en materia de adaptación de jornada e incluir, entre otros, los siguientes elementos:

Convocar a las comisiones de seguimiento de Convenios o de planes de igualdad para consensuar forma de solicitud, y negociar si es retribuido hasta que salga el desarrollo reglamentario o si será no retribuido tal y como se sobreentiende según el RD ley 5/2023, si así fuera deberíamos negociar si podrá ser retribuido en parte o recuperado a voluntad de la persona trabajadora.

Este permiso está pendiente de un desarrollo reglamentario sobre cómo se realiza el permiso parental, el plazo del gobierno para desarrollarlo es hasta el 2 de agosto del 2024, como transposición de la Directiva (para que sea retribuido).

Habría que aclarar cómo se solicita la suspensión del contrato y que base reguladora cotizará durante la suspensión (parece que la forma de solicitud se asemejaría a la suspensión por nacimiento).

Habría que aclarar si se puede coger por horas, generando una bolsa de horas y como se realizaría el seguimiento.

Por negociación colectiva podría establecerse un preaviso menor de 10 días y establecer los supuestos de fuerza mayor en que no será necesario este preaviso.



OTRAS MODIFICACIONES DEL ET

Se introduce una nueva causa de suspensión de contrato, el permiso parental.

Se introduce una nueva letra o) en el artículo 45.1, con la siguiente redacción

o) Disfrute del permiso parental.

Se modifica el apartado 3 del artículo 46,

Se modifica la redacción de las personas que las pueden solicitar, se cambia los siguientes supuestos de acogimiento “permanente o preadoptivo, aunque estos sean provisionales” por una nueva redacción “de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente”.

Se amplía los sujetos objeto del hecho causante, y se incluye explícitamente al cónyuge, pareja de hecho, incluyendo al familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

EXCEDENCIA - SE AMPLIA LAS PERSONAS QUE LAS PUEDEN SOLICITAR

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

RECOMENDACIONES DE UGT FICA A LAS PERSONAS NEGOCIADORAS:

Revisar en los convenios colectivos y pactos el articulado en materia de adaptación de jornada e incluir, entre otros, los siguientes elementos:

Ampliación de los 2 años que recoge el Estatuto de los Trabajadores en el caso de excedencias para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Y establecer el momento de inicio y finalización de la excedencia y el procedimiento de solicitud.



Se modifica el apartado 6 del artículo 48,

Se amplía el tiempo de suspensión del contrato con reserva de puesto en dos semanas.

Se acumula el tiempo de suspensión para los casos que solo hay una única persona progenitora.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.»

RECOMENDACIONES DE UGT FICA A LAS PERSONAS NEGOCIADORAS:

Revisar en los convenios colectivos y pactos el articulado en materia de adaptación de jornada e incluir, entre otros, los siguientes elementos:

La ampliación de las dos semanas en el caso de discapacidad el hijo o hija en el nacimiento o adopción y los supuestos recogidos en el art.48.6 del ET, especificando que, en los casos de familia monoparental, esa ampliación de dos semanas recae en la misma persona, para evitar que se pierda una semana de ampliación de la suspensión del contrato.



UGT FICA ANDALUCÍA

Blas Infante, 4. 41011. Sevilla
Teléfono: 954 50 63 93
Fax: 954 91 51 32
Email: andalucia@fica.ugt.org

UGT FICA ARAGÓN

Cl. Costa, 1, 2ª. 50001. Zaragoza
Teléfono: 976 70 01 08
Fax: 976 70 01 07
Email: fica@ugtficaaragon.org

UGT FICA ASTURIAS

Pza General Ordóñez, 1, 3ª. 33005. Oviedo
Teléfono: 985 25 31 98
Fax: 985 27 55 83
Email: asturias@fica.ugt.org

SOMA FITAG UGT ASTURIAS

Pza La Salve, 14. 33909. Langreo
Teléfono: 985 68 28 33
Fax: 985 69 04 76
Email: org@somafitagugt.es

UGT FICA BALEARES

Cl. Font i Monteros, 8, 3ª. 07003. Palma de Mallorca
Teléfono: 971 75 50 26
Fax: 971 76 13 24
Email: baleares@fica.ugt.org

UGT FICA CANARIAS

Avda. Primero de Mayo, 21 - 2º. 35002. Las Palmas
Teléfono: 922 28 89 55
Fax: 922 28 89 36
Email: fica@canarias.ugt.org

UGT FICA CANTABRIA

Cl. Rualasal, 8 - 4ª. 39001. Santander
Teléfono: 942 22 79 28
Fax: 942 22 70 35
Email: cantabria@fica.ugt.org

UGT FICA CASTILLA-LA MANCHA

Cl. Cuesta Carlos V, 1 - 2º Dcha. 45001. Toledo
Teléfono: 925 28 30 19
Fax: 925 28 43 49
Email: clm@fica.ugt.org

UGT FICA CASTILLA Y LEÓN

Cl. Gamazo, 13 - 2º. 47004. Valladolid
Teléfono: 983 32 90 08
Fax: 983 32 90 36
Email: cyl@fica.ugt.org

UGT FICA CATALUNYA

Rambla del Raval, 29 - 35 2ª. 08001. Barcelona
Teléfono: 933 01 83 62
Fax: 933 02 06 25
Email: fica@ugtfica.cat

UGT FICA MELILLA

Plaza 1º de Mayo, s/n. 52002. Melilla
Teléfono: 952 67 26 02
Fax: 952 67 16 83
Email: ficamelilla@fica.ugt.org

DIRECCIONES DE UGT FICA

UGT FICA EUSKADI

Cl. Colón de Larreategui, 46 bis - 3ª 48011. Bilbao
Teléfono: 944 25 56 00
Fax: 901 70 71 00
Email: fica.bilbao@ugteuskadi.org

UGT FICA EXTREMADURA

Cl. Obispo Segura Sáez, 8. 10001. Cáceres
Teléfono: 927 21 38 14
Fax: 927 77 05 92
Email: extremadura@fica.ugt.org

UGT FICA GALICIA

Cl. Miguel Ferro Caaveiro, 12 - 2º. 15707.
Santiago de Compostela
Teléfono: 981 58 97 43 - Fax: 981 58 97 58
Email: galicia@fica.ugt.org

UGT FICA LA RIOJA

C/ Milicias, 1 Bis. 26003. Logroño
Teléfono: 941 27 76 54
Fax: 941 25 58 60
Email: ugtfica@larioja.ugt.org

UGT FICA MADRID

Avenida de América, 25 - 4ª. 28002. Madrid
Teléfono: 915 89 73 50
Fax: 915 19 25 01
Email: madrid@fica.ugt.org

UGT FICA MURCIA

C/ Santa Teresa, 16. 30005. Murcia.
Teléfono: 968 28 12 30
Fax: 968 28 20 68
Email: murcia@fica.ugt.org

UGT FICA NAVARRA

Avda de Zaragoza, 12 - 1º. 31003. Pamplona
Teléfono: 948 29 06 24
Fax: 948 24 28 28
Email: navarra@fica.ugt.org

UGT FICA PAIS VALENCIÀ

C/ Arquitecto Mora, 7 - 4º. 46010. Valencia
Teléfono: 963 88 41 10
Fax: 963 93 20 62
Email: fica@ficapv.ugt.org

UGT FICA CEUTA

C/ Alcalde Fructuoso Miaja. 51001. Ceuta
Teléfono: 963 88 41 10
Fax: 963 93 20 62
Email: ficaceuta@fica.ugt.org

NUEVOS PERMISOS LABORALES

