



**Industria,  
Construcción  
y Agro**

**FICA**

## **NUEVOS PERMISOS LABORALES DESDE 30 DE JUNIO DE 2023**

**Contiene Recomendaciones para la  
Negociación Colectiva en esta materia**

**2023-2024**

10 – 11 de octubre de 2023

---

# NUEVOS PERMISOS LABORALES DESDE 30 DE JUNIO DE 2023

## ALGUNAS 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.

### General

Incorporar a los convenios colectivos todas las medidas de permisos y mejoras acordados en los Planes de Igualdad.

### ARTÍCULO ET 4.2 C) AMPLÍA LA REDACCIÓN

- En el Artº.4.2. 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.

*c) ... 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 consanguineidad 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 n 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 y 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 Representación Legal de las personas Trabajadoras (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.

## **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:*

- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.*
- 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 de los permisos retribuidos 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 y que todos los días de la licencia (b y b bis) son en días laborables de la persona trabajadora.
- ✓ 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 sobre acumulación de la lactancia 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 h diaria por día laborable hasta que el o la lactante/es 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 sobre reducción de jornada diaria 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 A LAS PERSONAS NEGOCIADORAS:

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 como 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:

- ✓ 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. Hemos de establecer la obligatoriedad de informar a la RLPT cuando se registre la solicitud.

## 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 de las excedencias 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 sobre suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo 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.