

NUEVA LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA EN LOS PERMISOS DE CONCILIACIÓN



PERMISOS

- 1. PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.**
- 2. PERMISO PARENTAL.**
- 3. PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN.**
- 4. AUSENCIAS POR FUERZA MAYOR.**
- 5. ADAPTACIÓN DE JORNADA.**

A newborn baby is lying in a white hospital bassinet. The baby's hands are visible, with fingers slightly curled. The baby is wearing a small white tag on their left wrist. The background is softly blurred, showing the interior of the bassinet and some medical equipment.

**PERMISO POR
NACIMIENTO Y CUIDADO
DEL MENOR**

Art. 48.4 y 5.
ET
Art.49 EBEP

PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR



La aprobación el 9 de septiembre de 2025, por el Congreso, supone la convalidación de las ampliaciones introducidas por el *Real Decreto-ley 9/2025* para la transposición de la Directiva europea de 2019 en materia de conciliación.

El 30 de julio se publicó el ***Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio***, que amplía el *permiso de nacimiento y cuidado*, mediante la modificación de:

- Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET),
- Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y
- Ley General de la Seguridad Social (LGSS),

completando la transposición de la ***Directiva (UE) 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 de los progenitores y los cuidadores.



Si la fecha de nacimiento nacimiento/ adopción/ guarda con fines de adopción o acogimiento es igual o posterior al 31/07/2025

Familias biparentales

19 semanas

6+11+2

- 6 semanas son de descanso obligatorio y deben ser disfrutadas de forma continuada.
- 11 semanas se podrán disfrutar en periodos semanales en los primeros doce meses.
- 2 semanas se podrán disfrutar en periodos semanales hasta que el menor tenga 8 años.

Familias monoparentales

32 semanas

6+22+4

- 6 semanas son de descanso obligatorio y deben ser disfrutadas de forma continuada.
- 22 semanas se podrán disfrutar en periodos semanales en los primeros doce meses.
- 4 semanas se podrán disfrutar en periodos semanales hasta que el menor tenga 8 años.



Si la fecha de nacimiento nacimiento/ adopción/ guarda con fines de adopción o acogimiento es entre el 02/08/2024 y el 30/07/2025

Familias biparentales

18 semanas

6+10+2

- 6 semanas son de descanso obligatorio y deben ser disfrutadas de forma continuada.
- 10 semanas se podrán disfrutar en periodos semanales en los primeros doce meses.
- 2 semanas, que se podrá disfrutar hasta que el menor tenga 8 años, y **podrá solicitarse a partir del 01/01/2026.**

Familias monoparentales

30 semanas

6+20+4

- 6 semanas son de descanso obligatorio y deben ser disfrutadas de forma continuada.
- 20 semanas se podrán disfrutar en periodos semanales en los primeros doce meses.
- 4 semanas, que se podrá disfrutar hasta que el menor tenga 8 años, y **podrá solicitarse a partir del 01/01/2026**



Si la fecha de nacimiento nacimiento/ adopción/ guarda con fines de adopción o acogimiento es igual o anterior al 01/08/2024

Familias biparentales

16 semanas

6+10

- 6 semanas son de descanso obligatorio y deben ser disfrutadas de forma continuada.
- 10 semanas se podrán disfrutar en periodos semanales en los primeros doce meses.

Familias monoparentales

26 semanas

6+20

- 6 semanas son de descanso obligatorio y deben ser disfrutadas de forma continuada.
- 20 semanas se podrán disfrutar en periodos semanales en los primeros doce meses.

*Para supuestos recogidos en la **Sentencia del Tribunal Constitucional 140/2024 de 6 de noviembre**

AMPLIACIONES POSIBLES

(ART. 48 ET Y ART. 49. EBEP)

PARTO/ADOPCIONES MÚLTIPLES

- 1 semana adicional para cada progenitor por cada hijo/a a partir del segundo en casos de nacimientos, adopciones o acogimientos múltiples.

DISCAPACIDAD

- 1 semana adicional para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.

PARTO PREMATURO/ HOSPITALIZACIÓN

- Ampliación por parto prematuro y hospitalización: Hasta un máximo de 13 semanas adicionales (si la hospitalización supera los 7 días -ET-, sin esa limitación en el EBEP)

Art. 48.4 ET

Fallecimiento hijo/a $\neq$ Fallecimiento fetal $\neq$ Aborto



FALLECIMIENTO DEL HIJO/A DESPUÉS DEL NACIMIENTO

En caso de fallecimiento de hijo o hija tras el nacimiento, ambos progenitores tendrán derecho a las semanas correspondientes del permiso por nacimiento. El permiso por NYCM no se ve reducido, siendo obligatorio disfrutar de las 6 primeras semanas, momento en el cual se podrá solicitar la reincorporación en el puesto de trabajo si así lo desea la persona trabajadora.

FALLECIMIENTO ANTES DE LOS 180 DÍAS DE GESTACIÓN

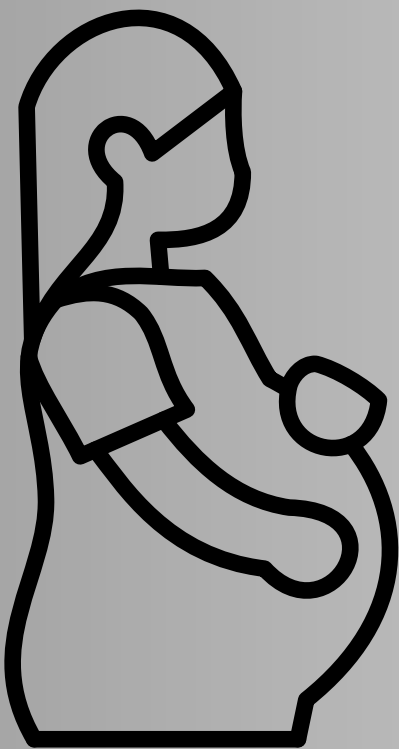
En el caso de que no haya existido 180 días de gestación, no se tendrá derecho a la baja por nacimiento. En este casos se tendrá derecho a la incapacidad temporal en caso de interrupción del embarazo -sea ésta voluntaria o no - y en el caso de que se esté impedida para el trabajo.

FALLECIMIENTO DEL BEBE ANTES DEL NACIMIENTO TRAS 180 DÍAS DE GESTACIÓN

En el caso de muerte fetal, con más de 180 días de gestación, se reconoce el permiso por NYCM a la madre biológica.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Por el contrario, el segundo progenitor no tendrá derecho a este permiso.



FALLECIMIENTO DEL HIJO/A DESPUÉS DEL NACIMIENTO

PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR



El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación recoge las modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), así como en la Ley General de la Seguridad Social, para la equiparación de los derechos de las personas trabajadoras. Desde el 01/04/2019, las prestaciones por maternidad y paternidad se unifican en una única prestación denominada NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR.

FALLECIMIENTO DEL BEBÉ ANTES DEL NACIMIENTO Y TRAS 180 DÍAS DE GESTACIÓN

CRITERIO DE GESTIÓN: 10/2020



FECHA: 21 DE ABRIL DE 2020

MATERIA: PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR DEL PROGENITOR DISTINTO A LA MADRE BIOLÓGICA EN CASO DE FALLECIMIENTO DEL HIJO CON 180 DÍAS DE GESTACIÓN

“En los casos de fallecimiento del hijo antes de su nacimiento no procederá reconocer el derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor al progenitor distinto a la madre biológica”.

FALLECIMIENTO ANTES DE LOS 180 DÍAS DE GESTACIÓN

El día de la baja
(EMPRESA)

Desde el día siguiente
a la baja
(SS)

REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.



“Tendrán la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales”

A close-up photograph of an adult's hand gently holding a child's hand. The adult's hand is larger and has a more weathered texture, while the child's hand is smaller and smoother. The child's arm is wearing a red, textured knitted sleeve. The background is a soft, out-of-focus outdoor scene with greenery and a path.

PERMISO PARENTAL

¿QUÉ HA PASADO CON EL PERMISO PARENTAL?

ART. 48. BIS ET

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.

ART. 49. G) EBEP

*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: **no tendrá carácter retribuido** y 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*



¿CON LA APROBACIÓN DEL RDL 9/2025 SE HA COMPLETADO LA TRANSPOSICIÓN LA DIRECTIVA (UE) 2029/1158?

Habrà que esperar a la valoración que realice la Comisión Europea sobre si el RDL 9/2025 da cumplimiento al carácter retribuido del permiso parental, teniendo en cuenta que el permiso parental como tal, regulado en el art. 48 bis ET, no ha sido modificado y, además, se ha introducido expresamente su carácter no retribuido en el art. 49 g) EBEP.



PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN

ART. 37.3. B) ET

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 consanguineidad 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.

ART. 48. EBEP

Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:

*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.*



SUPUESTOS Y SUJETOS CUASANTES



SUPUESTOS	• Accidente grave • Enfermedad grave • Hospitalización • Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario
PERSONAS INCLUIDAS	• Cónyuge: persona casada legalmente con la persona trabajadora • Pareja de hecho: registrada oficialmente, equiparada al cónyuge a estos efectos • Familiares por consanguinidad ◦ 1er grado: madre/padre, hijo/a ◦ 2º grado: abuelo/a, nieto/a, hermano/a • Familiares por afinidad ◦ 1er grado: suegro/a, yerno/nuera ◦ 2º grado: cuñado/a, abuelo/a del cónyuge • Familiares por consanguinidad de la pareja de hecho (hasta 2º grado) • Convivientes que necesiten cuidado: persona distinta de los anteriores, que conviva con la persona trabajadora y requiera cuidado efectivo

INICIO DEL PERMISO Y CÓMPUTO DE LOS DÍAS

CÓMPUTO DE LOS DÍAS	Los 5 días deben entenderse como días laborables (de prestación efectiva de servicios), no naturales.
INICIO DEL PERMISO	El permiso deberá iniciar su cómputo en día laborable.
RETRASO EN EL INICIO DEL PERMISO	Puede iniciarse más tarde si la causa persiste (hospitalización, enfermedad, etc)
FRACCIONAMIENTO	El permiso se disfruta normalmente de forma continuada, pero existen convenios que permiten el fraccionamiento del permiso mientras persiste la causa.
NO LIMITACIÓN	Cada nuevo hecho causante genera un nuevo permiso sin que exista limitación anual
DURACIÓN DEL PERMISO	El alta hospitalaria no conlleva de forma automática la finalización del permiso, si no va acompañada del alta médica

SUJETOS CAUSANTES

- EL CÓNYUGE O PAREJA DE HECHO DE LA PERSONA TRABAJADORA
- PARIENTES HASTA EL SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD
- EL FAMILIAR CONSANGUÍNEO DE LA PAREJA DE HECHO DE LA PERSONA TRABAJADORA
- CUALQUIER PERSONA QUE CONVIVA CON LA PERSONA TRABAJADORA EN EL MISMO DOMICILIO, SIEMPRE QUE REQUIERA EL CUIDADO EFECTIVO *

SOLO PARA LOS SUPUESTOS EN LOS QUE SE TRATE DE CUIDADO DE PERSONAS SIN VÍNCULO FAMILIAR SERÁ EXIGIBLE, PARA EL DISFRUTE DEL PERMISO, QUE SE ACREDITA LA CONVIVENCIA Y LA NECESIDAD DE CUIDADO POR PARTE DE QUIEN SOLICITA EL PERMISO

¿QUÉ ES NECESARIO JUSTIFICAR?

JUSTIFICACIÓN CONVIVENCIA:

No se exige justificar la convivencia ni la prestación de cuidados cuando el permiso se solicite para atender a un cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En estos casos, la mera existencia del vínculo familiar ya confiere el derecho al disfrute del permiso.

Sin embargo, cuando el afectado no es cónyuge, pareja de hecho o familiar de hasta segundo grado, sí será necesario acreditar la convivencia para acceder al permiso.

JUSTIFICACIÓN CUIDADO:

En los casos en que exista vínculo familiar, la mera existencia de ese vínculo confiere el derecho al disfrute de cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. No es preciso que se acredite que el enfermo, accidentado o paciente requiera el cuidado efectivo del familiar.

Sin embargo, sí será exigible y deberá acreditarse en el supuesto en que la persona conviviente con el trabajador/a no se encuentre unida por un vínculo familiar



Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social,
Sentencia 3159/2024 de 27 Jun. 2024, Rec. 17/2024

CÓMPUTO DE LOS DÍAS

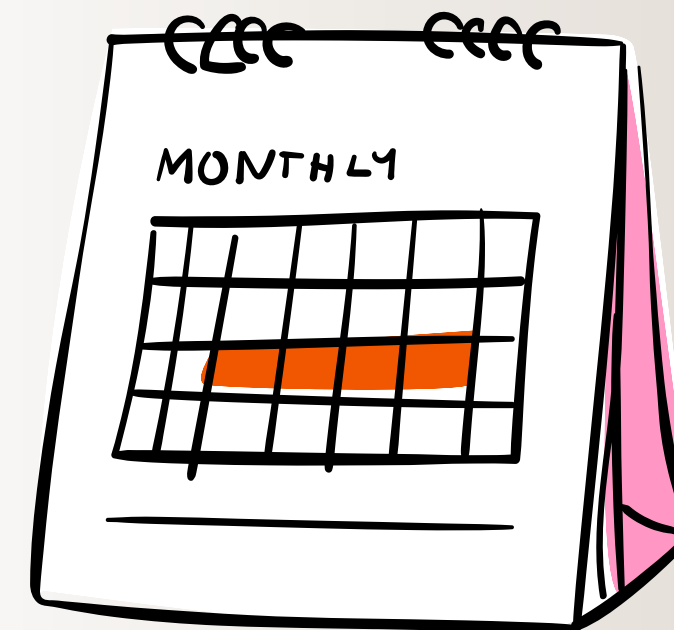
Existen varias sentencias de la Audiencia Nacional en las que se recoge que los días de permiso **son laborables** y no naturales.

Sentencia Social 9/2024 Audiencia Nacional. Sala de lo Social Única,
Rec. 275/2023 de 25 de enero del 2024

Señala la Audiencia Nacional lo siguiente:

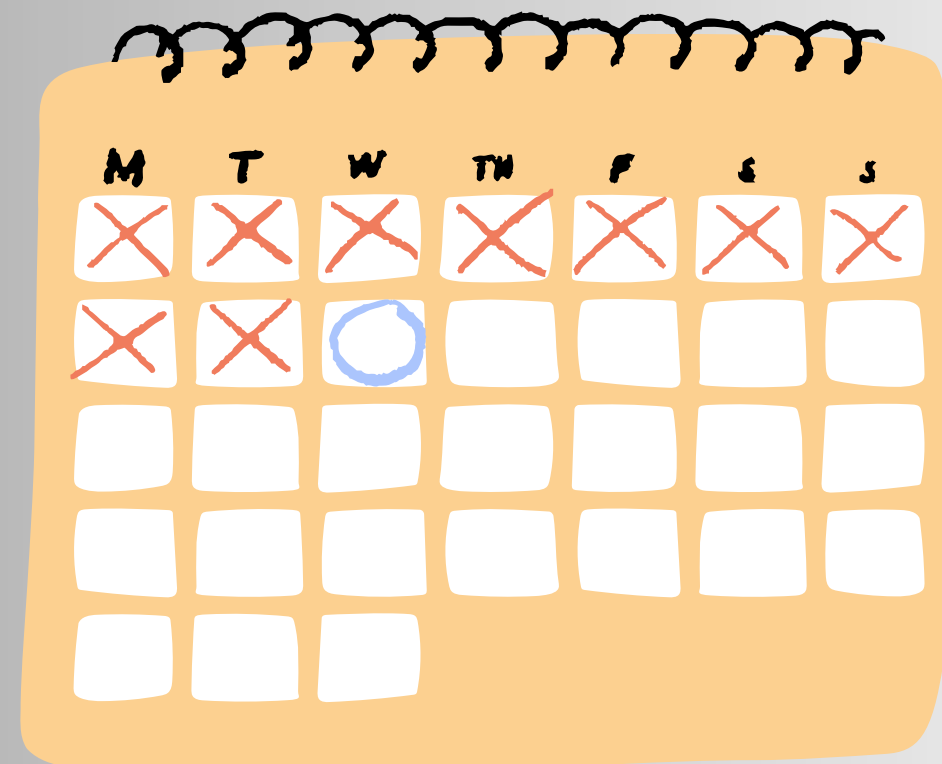
Es cierto que el artículo 37.3 b) del ET nada dice sobre la naturaleza natural o hábil de los días del permiso en él establecido, pero no debemos olvidar que la actual redacción del mismo, como ya se ha indicado ut supra, es fruto de la transposición a nuestro ordenamiento de la Directiva 2019/1158.

**Esta Directiva exige a los Estados miembros garantizar un permiso para cuidadores de 5 días, que han de ser laborables.*



**DÍAS LABORABLES
VS
DÍAS NATURALES**

INICIO DEL PERMISO



El permiso deberá iniciar su cómputo en día **laborable**.

Si el suceso ocurre en un día no laborable (domingo, festivo, descanso), el cómputo se iniciará al día siguiente.

Iniciarlo en un festivo desnaturaliza su función conciliadora.

(STS núm. 962/2024, de 27 de junio).

Los permisos a los que la ley no fija otra regla distinta de cómputo habrán de disfrutarse a partir del momento en que, en efecto, el trabajador haya de dejar de acudir al trabajo (día laborable) y no desde una fecha en que no tenía tal obligación.

RETRASO EN EL INICIO SI PERSISTE LA CAUSA

No es obligatorio comenzar el mismo día del hecho causante.

Puede iniciarse más tarde si la causa (hospitalización, enfermedad, etc.) sigue existiendo.

(SAN núm. 102/2024, de 12 de septiembre).

Ante la ausencia de previsión normativa en el Convenio, el inicio del cómputo del permiso en cuestión no tiene por qué coincidir con la fecha del hecho causante pues la finalidad del permiso y la realidad del tiempo en el que la norma debe ser aplicada permiten que sean los/as trabajadores/as afectados/as quienes determinen la fecha de inicio en función de sus posibilidades de conciliación y mientras el hecho causante permanezca.



FRACCIONAMIENTO

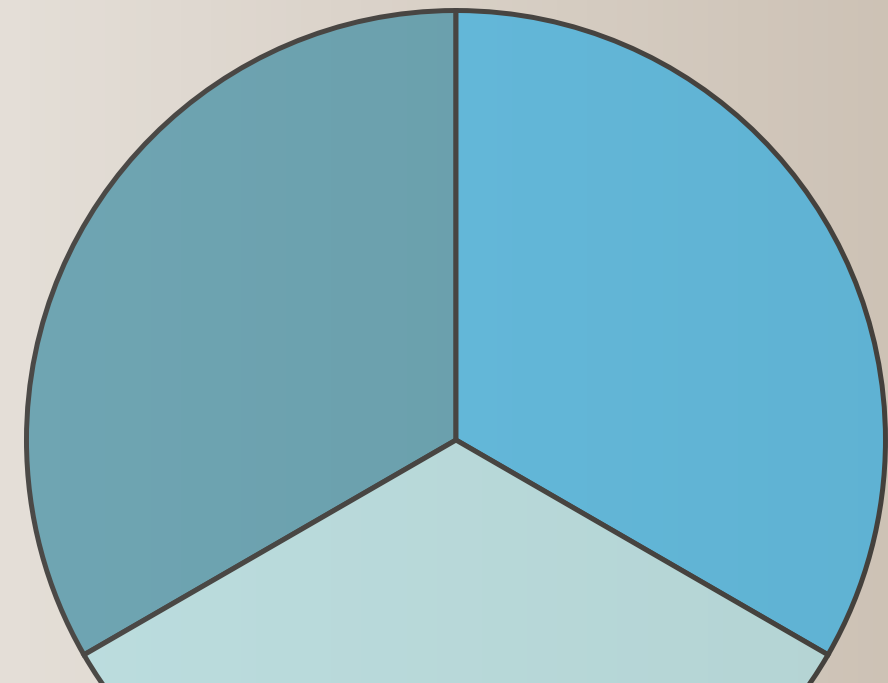
El ET no contempla expresamente el fraccionamiento, sin embargo puede pactarse o regularse por convenio colectivo.

Esta posibilidad es especialmente útil en casos en los que varios familiares se turnan para cuidar al paciente, permitiendo un uso más flexible del permiso

Existen mejoras en los convenios colectivos, como por ejemplo el *Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública*

En ese caso, se añade que: *“los días completos de permiso podrán disfrutarse de manera discontinua, y mientras exista la causa que los genera”*, mejora ésta que no viene recogida en el Estatuto, y que permite que se pueda fraccionar, dicho permiso, en días completos sueltos.

La Comisión mixta paritaria del Convenio, ha dado la razón a UGT, entendiendo que esos 5 días laborables pueden ser disfrutados tal y como se regula en el Art 22.b del vigente Convenio.





NO LIMITACIÓN

La Audiencia Nacional ha declarado nulas las decisiones o prácticas empresariales de:

- Limitar el permiso retribuido del art. 37.3.b) ET a un máximo de cinco días laborables al año.
- Limitar el reconocimiento del permiso retribuido del art. 37.3.b) ET exclusivamente a los días de hospitalización o intervención con ingreso hospitalario, cuando posteriormente el familiar siga necesitando cuidados domiciliarios de la persona trabajadora.

La Audiencia Nacional reconoce:

- El derecho de las personas trabajadoras a disfrutar del permiso retribuido del art. 37.3.b) ET cada vez que se produzca un nuevo hecho causante y sin estar limitado a un máximo de cinco días al año.
- El derecho de las personas trabajadoras a seguir disfrutando del permiso retribuido del art. 37.3.b) ET cuando, tras la hospitalización o intervención quirúrgica con ingreso hospitalario que precise reposo domiciliario de las personas que se contemplan en dicho precepto, requieran el cuidado efectivo de aquéllas.

Sentencia Social 39/2025 Audiencia Nacional. Sala de lo Social Única, Rec. 12/2025 de 07 de marzo del 2025



DURACIÓN DEL PERMISO

5

ALTA HOSPITALARIA VS. ALTA MÉDICA

EL ALTA HOSPITALARIA NO CONLLEVA DE FORMA AUTOMÁTICA LA FINALIZACIÓN DEL PERMISO, SI NO VA ACOMPAÑADA DEL ALTA MÉDICA.

EL ALTA HOSPITALARIA SIGNIFICA QUE EL PACIENTE YA NO NECESITA ESTAR INGRESADO EN EL CENTRO HOSPITALARIO, PERO NO EXCLUYE QUE PRECISE CUIDADOS EN SU DOMICILIO Y TRATAMIENTO AMBULATORIO.

Recurso de casación

Tribunal Supremo. STS NÚM. 381/2025, de 6 de mayo

ALTA HOSPITALARIA

No extingue automáticamente el permiso. Si tras el alta subsiste la necesidad de cuidados en el domicilio (reposo domiciliario prescrito o baja médica), el permiso continúa.

(STS núm. 381/2025, de 6 de mayo)

(SAN núm.18/2025, de 6 de febrero)

ALTA MÉDICA

Extingue el permiso anticipadamente.

Si se produce antes de agotar los 5 días, desaparece la causa habilitante y la persona trabajadora debe incorporarse.

(STS núm. 381/2025, de 6 de mayo)

JUSTIFICACIÓN DE LA CONTINUIDAD

JUSTIFICACIÓN POSTERIOR

La empresa puede exigir que la persona trabajadora justifique documentalmente la necesidad de continuar el permiso tras el alta hospitalaria.

Por ejemplo:

- Parte de baja médica
- Informe facultativo que indique el reposo o cuidado requeridos



JUSTIFICACIÓN PREVIA

No se exige autorización previa de la empresa.

Basta con comunicar la situación tan pronto como sea posible. Sí puede exigirse justificación a posteriori.

(STS núm. 191/2025, de 12 de marzo). Valida la posibilidad de que la empresa exija a la persona trabajadora que justifique la continuidad del permiso cuando la persona causante ha recibido el alta hospitalaria.

A young girl with dark hair is lying in bed, looking towards the camera. She has a white cooling cloth on her forehead and is holding a white digital thermometer in her mouth. She is wearing a red and white striped long-sleeved shirt. The background is a soft-focus view of a bed with white and yellow pillows.

**PERMISO POR
FUERZA MAYOR**

ART. 37.9 ET

La persona trabajadora tendrá derecho a 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.

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.

ART. 48. J) EBEP

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.



PERMISO POR FUERZA MAYOR

Sentencia Social 19/2024 Audiencia Nacional. Sala de lo Social Única, Rec. 315/2023 de 13 de febrero del 2024

DURACIÓN	La duración prevista es el tiempo equivalente a 4 días por año, por lo que esto dependerá del número de horas que tenga contratadas cada trabajador o trabajadora. Por ejemplo, a una persona que realiza una jornada diaria de ocho horas le corresponderán 32 horas al año.
CARACTER RETRIBUIDO	Los días son retribuidos y la empresa está obligada a pagarlos, independientemente de que el convenio colectivo lo especifique o no.
URGENCIA Y PRESENCIA INMEDIATA	El permiso exige que la situación sea imprevisible y urgente , y que requiera la presencia inmediata de la persona trabajadora.
FRACCIONAMIENTO	Los 4 días laborables anuales de permiso por circunstancias familiares urgentes se pueden tomar por horas o medios días, en lugar de tener que usarse como días completos.
EJEMPLO DE USO	Cuando llaman del colegio porque el o la menor está con fiebre y se solicita a los progenitores que pasen a recogerlo/a. Las citas médicas previstas con antelación u operaciones quirúrgicas programadas no están contempladas dentro de este supuesto.
JUSTIFICACIÓN	Dada la naturaleza de las situaciones contempladas no será posible avisar con preaviso; si bien se recomienda su comunicación tan pronto se tenga conocimiento de los hechos. Además, de forma posterior debe ser acreditado el motivo de la ausencia.

“Interpretación literal o gramatical.../...Aun cuando se pueda objetar que la redacción del párrafo 2º del precepto resulta mejorable, consideramos que es claro que el primer inciso del mismo reconoce un derecho a que la persona que se ausente del trabajo por las causas previstas en el párrafo 1º del mismo mantenga su derecho a la retribución, y que la remisión que se efectúa al Convenio colectivo o al Acuerdo de empresa, únicamente es para determinar la forma de acreditación del motivo de la ausencia, sin perjuicio de que por aplicación de los principios de norma mínima y norma más favorable, mediante dichos pactos colectivos puedan reconocerse bien derechos adicionales, bien mejorar los términos del derecho que reconoce la ley.



ADAPTACIÓN DE LA JORNADA

RDL 5/2023

La adaptación de jornada, regulada en el artículo **34.8 del Estatuto de los Trabajadores**, consiste en el 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, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

La transposición de la Directiva Europea supuso una mejora en la regulación de este derecho:

- ampliando las personas para cuyo cuidado podemos ejercerlo (hijos/as menores de 12 años, hijos e hijas mayores de doce 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 no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición),
- reduciendo el plazo de negociación (de 30 a 15 días)
- estableciendo la presunción de concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

A este respecto, el artículo **47.2 del Estatuto Básico del Empleado Público** también recoge un salto sustancial, recogiendo en la redacción vigente que: “Las Administraciones Públicas adoptarán medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos” para el cuidado en términos similares a los previstos en el Estatuto de los Trabajadores.



SERVICIO DE ESTUDIOS JURÍDICOS UGT
Repertorio de Jurisprudencia: "Adaptación de jornada"

EXPECTATIVA DEL DERECHO

La mayoría de las sentencias señalan que el art. 34.8 ET, no da un derecho de modificación unilateral, sino un poder de negociación del mismo de buena fe, de tal modo que si el empresario no lo hace, y no esgrime una razón organizativa suficiente, el art. 34.8 ET en relación al art. 139 LRJS le da mejor posición a la persona trabajadora titular de un derecho- expectativa a la adaptación razonable.

**RAZONABILIDAD Y
PROPORCIONALIDAD**

Para valorar la solicitud de adaptación, se debe tener en cuenta tanto que la persona trabajadora no tiene un derecho absoluto, como que el empleador debe acreditar los problemas que la petición genere, por lo que para poder resolver debe hacerse un análisis de la razonabilidad y proporcionalidad de las necesidades de la trabajadora y de las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

DEBER DE NEGOCIAR

Las negociaciones se deben regir por la buena fe, lo que conlleva:

- Que a la persona trabajadora le sea exigible motivar adecuadamente la solicitud de adaptación aportando si lo considera necesario, o si así se le solicita, las oportunas justificaciones.
- Que la empresa deba motivar las razones determinantes de la negativa al ejercicio del derecho. La parte empresarial no podrá justificar su negativa, utilizando una fórmula genérica que impida a la trabajadora conocer las razones.
- Para la obtención de un acuerdo, se deben realizar propuestas y contrapropuestas.

Existen numerosos pronunciamientos que consideran que el incumplimiento empresarial de negociar es motivo suficiente para estimar la pretensión, porque se está cerrando el camino para hacer valer el derecho y sostienen que el empresario no puede alegar en el acto de la vista causas que no hayan sido expuestas en el proceso de negociación, pues lo contrario vaciaría de contenido la obligación legal, debiendo evaluarse en el acto de la vista, la razonabilidad de la adaptación interesada.

SERVICIO DE ESTUDIOS JURÍDICOS UGT
Repertorio de Jurisprudencia: "Adaptación de jornada"

CARGA DE LA PRUEBA

Con respecto a la distribución de la carga probatoria, es mayoritaria la doctrina que considera que corresponderá al empresario demostrar el perjuicio organizativo o/y económico que le supondría la aceptación de la concreción horaria que pretenda la parte trabajadora, sin perjuicio de que ésta deba inicialmente acreditar así mismo que la adaptación es necesaria para la efectiva conciliación.

Sin embargo, existen asimismo numerosos pronunciamientos que afirman que el precepto exige claramente la justificación del cambio a quien lo pide, resolviendo en contra de la parte trabajadora por no aportar prueba ni alegar en qué medida el cambio supone una mejora de la conciliación de su vida familiar y laboral

CRITERIOS DE INDEMNIZACION

En la demanda del derecho a la medida de conciliación podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados al trabajador, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario podrá exonerarse si ha dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador.

La sentencia del Tribunal Constitucional nº 246/2006 de 24 de julio convalida como parámetro objetivo para fijar la indemnización reparadora del daño moral la Ley de Infracciones y sanciones en el orden social 5/2000 (LISOS).

EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA ES IMPORTANTE:

- GARANTIZAR EL CORRECTO EJERCICIO CLARIFICANDO EL PROCEDIMIENTO Y/O DEPARTAMENTO RESPONSABLE DE LA GESTIÓN DE DICHAS SOLICITUDES.
- EVITAR CONTINUOS REQUERIMIENTOS DE DOCUMENTACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA, QUE DILATAN EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN, ESTABLECIENDO LA DOCUMENTACIÓN PRECISA PARA ACREDITAR Y JUSTIFICAR LOS SUPUESTOS PREVISTOS EN LA LEGISLACIÓN.
- CONSIDERAR EL ESTABLECIMIENTO DE CRITERIOS PRIORITARIOS PARA CONSIDERAR Y VALORAR LAS SOLICITUDES DE ADAPTACIÓN: FAMILIAS CON MAYORES NECESIDADES DE APOYO A LA CRIANZA (DE ACUERDO A SU CONCRECIÓN EN LA LEGISLACIÓN), SITUACIONES DE SEPARACIÓN O DIVORCIO, FAMILIAS CON MENORES DE 3 AÑOS O PERSONAS DEPENDIENTES, ETC.

**MUCHAS
GRACIAS POR
LA ATENCIÓN**

