



PRINCIPALS REFORMES DE L'ESTATUT DELS TREBALLADORS

**Gabinet Jurídic de CGT Catalunya
Octubre 2024**

Catalunya, octubre de 2024

El contingut d'aquest dossier ha estat elaborat pel Gabinet Jurídic del Secretariat Permanent del Comitè Confederal de Catalunya de la CGT.

L'objecte d'aquest document és analitzar el contingut principal de les reformes de l'Estatut **dels Treballadors** dutes a terme per:

- El Reial Decret-Llei 5/2023 de 28 de juny de 2023
- El Reial Decret-Llei 2/2024 de 21 de maig
- La Llei Orgànica 2/2024 d'1 d'agost

On trobar-nos?

Aquí pots consultar el llistat complet de Federacions Locals i Sindicats: www.cgtcatalunya.cat/directori-federacions-locales-i-sindicals

Com afiliar-te a CGT?

Pots afiliar-te a la CGT al web: www.cgtcatalunya.cat/afiliacio.

Més informació i recursos a www.cgtcatalunya.cat

Contingut

Una greu bretxa salarial de gènere per manca de corresponsabilitat	4
La retribució dels nous permisos	6

Principals modificacions de l'Estatut dels Treballadors

1. Permís per matrimoni	7
2. Permís sense hospitalització	7
3. Permís de lactància	8
4. Reducció de jornada	8
A) Per cura de fills menors de 12 anys o una persona amb discapacitat que no desenvolupi una activitat retribuïda	8
B) Per les víctimes de violència de gènere o de terrorisme	8
5. Dret a remuneració per absència per força major	8
6. Adaptació de jornada	9
7. Nou supòsit de suspensió del contracte de treball	10
8. Excedència per cura de fills menors de tres anys	10
9. Suspensió contracte amb reserva de lloc de treball amb un sol progenitor	11
10. Permís parental	11
11. Acomiadament nul	11
12. Indemnitzacions en determinats supòsits de jornada reduïda	12

La nostra societat necessita combatre la discriminació en l'ocupació i la infrarepresentació femenina en el mercat de treball. S'identifica com una de les principals causes d'aquesta situació, la dificultat per a conciliar adequadament les obligacions laborals i familiars, a causa de la inexistència de polítiques i costums socials adequades de conciliació.

Les dones, quan tenen fills, es veuen obligades a treballar menys hores en ocupacions retribuïdes i a passar més temps ocupant-se de responsabilitats en la cura de familiars per les quals no reben remuneració, fet que genera una greu bretxa salarial de gènere.

Aquesta bretxa salarial en alguns estats membres arriba a ser del 28%, i la seva acumulació al llarg de la vida laboral dona lloc a una bretxa de gènere en matèria de pensions del 40% de mitjana en la UE, generant un risc més elevat de pobresa i exclusió social per les dones.

Una greu bretxa salarial de gènere per manca de corresponsabilitat

La subordinació de la lògica de la reproducció a la lògica de la producció i la divisió sexual del treball en la qual aquesta distribució trasllada els costos de la reproducció a les unitats familiars i, en el si d'elles, a les dones. Fins i tot amb progressos en la corresponsabilitat masculina, el pes de la criança encara recau desproporcionadament en les dones.

Les polítiques de conciliació de la vida laboral i professional, iniciades en l'ordenament jurídic espanyol amb la Llei 39/1999 i clarament afavorides per la Llei orgànica 3/2007 i l'RD Llei 6/2019, no han estat capaces d'aconseguir una implicació plena dels homes en les tasques de cura.

Encara més, les mesures legals de conciliació, redactades a partir d'una titularitat neutra, han contribuït a perpetuar la tradicional assignació de rols amb un efecte àmpliament denunciat: la distribució fortament desigual de les labors domèstiques i de cura no només provoca que les dones realitzin menys hores de treball (per tenir reduccions de jornada, per treballar a temps parcial, per tenir menys disponibilitat per a realitzar hores extres, etc.), també les empeny a tenir majors dificultats per a promoció.

La falta d'igualtat efectiva de la dona en l'àmbit laboral, està íntima, encara que no exclusivament, relacionada amb la maternitat. I encara que, certament, en els últims anys, a la UE s'ha produït un efecte de visualització de la qüestió de conciliació-corresponsabilitat tant en l'espai normatiu com en els pronunciaments del TJUE, la majoria dels instruments per a incrementar la corresponsabilitat està en mans dels estats membres.

Mentre la cura i la seva gestió col·lectiva no es resolgui sense biaixos de gènere, la contrapartida serà un mercat de treball en el qual les dones estaran en pitjors condicions que els homes, ja que, fins a la data, les dones continuen cobrint aquella part de la cura que no es cobreix pels homes, les empreses o l'Estat.

La Directiva Europea 2019/1158 de conciliació de la vida familiar i professional dona, en aquest sentit, un pas més, en defensar el caràcter intransferible dels permisos o les fórmules de treball flexible per a implicar els pares en les labors de criança i educació dels fills i filles i d'altres obligacions de cura, però no resol altres problemes.

Per a aconseguir aquest propòsit, és imprescindible reforçar l'accessibilitat i la qualitat dels serveis públics d'atenció a menors i familiars malalts o dependents amb la finalitat que les persones amb deures de cura, no s'allunyin, totalment o parcialment, del mercat de treball. I encara que certament la Llei de Dependència va tractar d'afavorir promoure públicament aquestes cures, existeix encara avui una manca d'oferta de serveis que finalment s'acaba suplint des de la mateixa família.

Aquest fet té un impacte negatiu en la incorporació de les dones al mercat laboral en condicions d'igualtat i afavoreix tant la desigualtat de gènere com la desigualtat entre classes socials, ja que no totes les famílies tenen la mateixa capacitat econòmica per a accedir a aquests serveis quan no els disposen.

Espanya està a la cua dels països de l'Europa Occidental quant a la despesa pública social que finança aquests serveis i, dins d'aquests, els menys finançats són els serveis d'ajuda a les famílies, incloent-hi les escoles d'infància des dels zero anys i els serveis d'atenció a les persones dependents, tant a domicili com residencials.

L'atenció a les persones dependents, encara que certament no pugui explicar en tota la seva extensió la discriminació que sofreixen les dones en el mercat de treball, és el factor que amb més rellevància afecta no sols a la seva inserció sinó al seu manteniment en el mercat de treball en termes d'igualtat.

Fins i tot havent-hi hagut progressos en la corresponsabilitat masculina, el pes de la tasca de criança recau desproporcionadament en les dones. Aquest és un dels principals frens per a la consecució d'una societat des del punt de vista del gènere més equitativa, màximament quan les polítiques de conciliació de la vida laboral i professional, redactades a partir d'una titularitat neutra, han contribuït a perpetuar la tradicional assignació de rols.

La retribució dels nous permisos

Polèmica pel mantra de no remuneració del permís de 8 setmanes llençat com a globus sonda i a comparsa amb els sindicats grocs

És la incògnita a la qual, de moment, ningú dona resposta. El Govern va prometre retribuir per a agost almenys 4 de les 8 setmanes. No obstant això, la Directiva 1158/2019 dicta que per al 2 d'agost de 2024 hauria d'estar ja remunerat i «informar d'això a la Comissió». Tot un despropòsit.

No remunerar els nous permisos va en contra de la igualtat i de l'essència de la Directiva, perquè cada vegada que cuidar impliqui una disminució de salari, una renúncia al creixement professional o una desmonetització d'aquest temps, no canviarà el fet social que siguin les dones les que facin ús d'aquests drets.

És per això que es requereix que els costos que implica la retribució d'aquests permisos siguin socialitzats amb una prestació de la Seguretat Social o bé per part de les empreses, on aquestes si no es regula bé, tindran serioses objeccions a voler contractar persones amb responsabilitats familiars, i bé és sabut que si no es reconeixen com un permís retribuint, com en l'actualitat, seran les dones les que assumeixin, a costa de les seves trajectòries laborals, aquesta cura.

Principals modificacions de l'Estatut dels Treballadors

1. PERMÍS PER MATRIMONI

S'amplia el permís a les parelles de fet quan es registren. Abans era exclusiu de matrimonis i ara també poden gaudir els 15 dies les parelles de fet.

2. PERMÍS SENSE HOSPITALITZACIÓ

PERMÍS PER ACCIDENT O MALALTIA GREU, HOSPITALITZACIÓ O INTERVENCIÓ QUIRÚRGICA SENSE HOSPITALITZACIÓ QUE PRECISI REPÒS DOMICILIARI

El legislador amplia de dos a cinc els dies de permís en els supòsits referits a l'apartat b:

“Accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat i afegeix com a persones a cuidar el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella”.

Pots consultar els graus de consanguinitat a la següent taula:

1r GRAU	2n GRAU	3r GRAU	4t GRAU
Mare Pare	Àvia Avi	Besàvia Besavi	Cosins
Filla Fill	Germana Germà	Tia Oncle	
	Net Neta	Nebot Neboda	
		Besneta Besnet	

3. PERMÍS DE LACTÀNCIA

En cas que dues persones progenitores o adoptants treballin a la mateixa empresa i l'empresa hagi de limitar l'exercici simultani del permís de lactància, l'empresa haurà d'assegurar que totes dues persones puguin gaudir de la reducció - sigui en la reducció de jornada de mitja hora o acumulada en jornades completes - i exercir els drets de conciliació.

4. REDUCCIÓ DE JORNADA

A) PER CURA DE FILLS MENORS DE 12 ANYS O UNA PERSONA AMB DISCAPACITAT QUE NO DESENVOLUPI UNA ACTIVITAT RETRIBUÏDA

Refereix expressament la cura directa del cònjuge o parella de fet.

Afegeix que quan l'empresa per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa hagi de limitar aquest dret, haurà d'oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi d'ambdues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

I afegeix declaració d'intencions: a l'exercici d'aquest dret i es tindrà en compte el foment de la corresponsabilitat entre dones i homes i, així mateix, evitar la perpetuació de rols i estereotips de gènere.

B) PER LES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE O DE TERRORISME

Afegeix les víctimes de violència sexual.

5. DRET A REMUNERACIÓ PER ABSÈNCIA PER FORÇA MAJOR

Nou apartat que estableix el dret de les persones treballadores a que siguin retribuïdes les hores d'absència per força major per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents en cas de malal-

tia o accident que facin indispensable la seva presència immediata, fins un límit de 4 dies l'any.

Sentència audiència nacional 13/02/2024 st 19/2024 que analitza la vigència del referit article:

“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”.

De moment l'audiència nacional el que refereix és que l'article és de directa aplicació i que el permís és retribuït.

Es posa de relleu la perspectiva de gènere: són les dones les que més fan ús d'aquests permisos per conciliació de la vida laboral i familiar i qualsevol dubte interpretatiu que pugui sorgir s'ha de resoldre efectuant un enjudiciament amb perspectiva de gènere, tenint el caràcter informador de l'ordenament jurídic del principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes conforme proclama l'article 4 de la lo 3/2007, de forma que aquesta igualtat sigui veritablement efectiva.

Una interpretació contrària a la remuneració del permís seria contrària al principi d'igualtat real i perpetuaria la denominada “bretxa laboral de gènere”.

6. ADAPTACIÓ DE JORNADA

Amplia el supòsit als que tinguin necessitats de cura respecte dels fills i filles majors de 12 anys, el cònjuge o parella de fet, familiars per consanguinitat fins el segon grau de la persona treballadora, així com d'altres

persones dependents quan, en aquest darrer cas, convisquin en el mateix domicili, i que per raons d'edat, accident o malaltia no es puguin valer per sí mateixos, havent de justificar les circumstàncies en les que fonamenta la seva petició.

Es redueix el termini de negociació de 30 a 15 dies.

Es presumeix concedida l'adaptació si l'empresa no s'oposa de forma motivada i expressament dins el termini de negociació (15 dies).

L'empresa podrà denegar el retorn a les condicions prèvies a l'adaptació quan existeixin raons objectives que ho motivin. Això en el cas que el treballador tingui un canvi de circumstàncies.

7. NOU SUPÒSIT DE SUSPENSÍO DEL CONTRACTE DE TREBALL

Per permís parental.

8. EXCEDÈNCIA PER CURA DE FILLS MENORS DE TRES ANYS

En el cas que dues persones treballadores de la mateixa empresa vulguin exercir l'excedència per la cura d'un mateix fill o filla menors de tres anys, l'empresa només pot limitar-ho per causes objectives fundades i objectives de funcionament. Han d'estar degudament motivades per escrit.

En aquesta situació, l'empresa haurà d'oferir un pla alternatiu que asseguri el gaudi d'ambdues persones treballadores i que possibiliti l'exercici dels drets de conciliació.

I afegeix:

“En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género”.

9. SUSPENSIO DEL CONTRACTE AMB RESERVA DE LLOC DE TREBALL AMB UN SOL PROGENITOR

Es podrà gaudir de les ampliacions de dues setmanes totalment per aquest sol progenitor o adoptant, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple.

10. PERMÍS PARENTAL

S'introdueix el referit permís parental per la cura de fill, filla o menor acollit per temps superior a un any fins el moment que el menor compleixi 8 anys.

Aquest permís tindrà una durada no superior a 8 setmanes, contínues o discontinúes, podrà gaudir-se a temps complet o en règim de jornada a temps parcial conforme a allò establert reglamentàriament.

No es pot transferir aquest dret.

La directiva 2019/1158 de 20 de juny disposa que els estats membres han de garantir que les persones treballadores rebin una remuneració o una prestació econòmica i s'hauria d'haver aplicat abans del 2 d'agost de 2024.

No obstant, per l'estat espanyol no s'ha modificat la normativa per tal que aquest dret sigui remunerat.

Segons el butlletí 2/2024 de la tresoreria general de la seguretat social s'estableix que en el supòsit del permís parental a temps complet s'ha de mantenir l'alta i cotització de la persona treballadora.

Respecte el supòsit a temps parcial s'està pendent del desenvolupament reglamentari de l'article.

11. ACOMIADAMENT NUL

Ampliació de supòsits d' acomiadament nul: en un principi, s'afegeix quan s'exerceix el permís parental, el permís per la malaltia greu, hospitalització, etc. Del cònjuge, parella de fet, etc. (art. 37.3 b).

No obstant, a la lo 2/2024 es modifiquen els article 53.4 i 55.5 per afegir com a supòsit d'acomiadament nul el de les persones treballadores víctimes de violència sexual i fan desaparèixer com a motiu de nul·litat haver exercit el permís per hospitalització, hospitalització i repòs domiciliari i l'adaptació de jornada.

12. INDEMNITZACIONS EN DETERMINATS SUPÒSITS DE JORNADA REDUÏDA

En el supòsit d'exercici del permís parental, el salari a tenir en compte a efectes del càlcul de les indemnitzacions previstes a l'ET serà el que hagués correspost a la persona treballadora sense considerar la reducció de jornada efectuada, sempre i quan no hagués transcorregut el termini màxim legalment establert per aquesta reducció.

Anotacions:



cgtcatalunya.cat