

SACECO REIVINDICA LA IMPORTANCIA DE LA CONCILIACIÓN FAMILIAR Y EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY

Lunes, 25/03/2024

El 30 de junio de 2023, que entró en vigor este RDL 5/2023, que incluye importantes medidas de índole laboral, como las que afectan a la conciliación de la vida familiar y profesional, prevista en el Proyecto de Ley de Familias y que finalmente se ha aprobado por este RDL 5/2023.

Según Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos 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.»»

Desde SACECO reivindicamos que, a fecha de abril de 2024, el SAS, aún no se ha pronunciado con respecto a este nuevo permiso, tan necesario en la conciliación familiar de nuestros profesionales de la Sanidad y más en fechas tan próximas como las vacaciones de verano, donde más trabajo nos cuesta conciliar con nuestros menores, recurriendo a servicios extras, familiares u otros medios, que nos obligan a dejar a nuestros hijos sin tiempo de calidad, repercutiendo en su desarrollo y bienestar.

Es por ello, que al igual que sí se recoge, en nuestro **MANUAL DE VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL DE CENTROS E INSTITUCIONES SANITARIAS DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD**, otras medidas adoptadas en este nuevo real decreto como, **5 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.

2 días por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días.

4 días al año para 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. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año (conforme a lo establecido en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores). El motivo de ausencia debe ser acreditado.

Solicitamos de forma urgente, se recoja este nuevo permiso parental de un máximo de 8 semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.

[Enlace al nuevo artículo 48 bis según modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#)

#SACECONTIGO