

20 de Octubre de 2023

Esta semana queremos informaros de **3 cambios** que se han introducido recientemente en la ley y que **sustituyen** a algunos de los artículos actuales de nuestro **CLA**.

Estas leyes están ya **en vigor** y pueden ser solicitadas por vosotros y la empresa debe **cumplirlas**.

• **AUSENCIA RETRIBUIDA**

Hasta 5 días en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo. Esta ausencia necesita preaviso y justificación, como certificado médico. Es importante tener en cuenta que este derecho puede solicitarse tantas veces como legalmente os corresponda, por ejemplo dos veces en un año o más.

Esto podría afectaros a vosotros o a vuestra pareja, a los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como a los parientes consanguíneos de vuestra pareja. (En el caso de parejas de hecho, debe aportarse un "certificado de empadronamiento". No obstante, lo ideal sería una inscripción como pareja de hecho)

También incluye a cualquier otra persona que conviva con vosotros si se puede demostrar que esta tercera persona necesita que os hagáis cargo de ella.

No debe tenerse en cuenta el *artículo 34* del CLA ya que las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores (ET) sustituyen a este artículo. Según el *artículo 37.3* del ET, las condiciones del CLA no deben ser más restrictivas que las publicadas en el ET.

Os aconsejamos a todos los afiliados que necesitéis una ausencia autorizada retribuida en relación con el artículo 34b y que recibáis la negativa de la empresa que os pongáis en contacto con nosotros para obtener claridad y asistencia.

Sección Sindical easyJet

● **PERMISO POR FUERZA MAYOR**

El Estatuto de los Trabajadores también ha aprobado un nuevo derecho (*artículo 37.9*) que es el derecho del trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo para atender asuntos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que requiera su presencia inmediata. (Por ejemplo, un padre que debe llevar a su hijo enfermo al hospital)

Esto incluye también a las personas que convivan con el empleado.

La ley establece que en este caso el empleado tendrá derecho a un permiso retribuido hasta un **máximo de 4 días al año**.

El *artículo 44b* del CLA concede un permiso parental **no retribuido** para este tipo de incidencias, por lo que el ET es más favorable y sustituye al CLA.

Si os encontráis en este tipo de situación, os rogamos que nos lo comuniquéis, ya que la empresa debe cumplir lo dispuesto en el ET.

● **DERECHOS PARENTALES PARA EL CUIDADO DE MENORES DE 8 AÑOS**

No se menciona en nuestro nuevo CLA, pero forma parte del ET (*artículo 48*). Se puede solicitar una **excedencia no retribuida de un máximo de 8 semanas** hasta que el hijo cumpla 8 años. En caso de tener más de un hijo, se puede solicitar este derecho para cada uno de ellos.

No es necesario tomarlo en bloque y debe solicitarse con un preaviso mínimo de **10 días**, salvo que circunstancias imprevistas lo impidan.

En el caso de que ambos progenitores trabajen en la empresa, cada uno de ellos puede solicitar el permiso para el mismo hijo, con lo que ambos tendrían 8 semanas de baja. La empresa podría pedir el disfrute de este derecho por separado si demuestra que ello podría perturbar las necesidades organizativas de la empresa.

La Empresa deberá solicitarlo por escrito ofreciendo una alternativa a los padres afectados.

El contrato de los trabajadores durante este periodo quedará formalmente suspendido.