



MOORE

LABORAL

NUEVOS PERMISOS RETRIBUIDOS QUE ENTRAN EN VIGOR A PARTIR DEL 30 DE JUNIO

En el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio se publican los nuevos permisos para cuidar a hijos y familiares enfermos y para conciliar. Estas medidas entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», es decir desde el 30 de junio de 2023.

Las medidas consisten en modificaciones de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores.

Resumimos a continuación las principales medidas:

NUEVO PERMISO PARENTAL DE 8 SEMANAS

Se introduce un nuevo artículo (48 E.T.) que establece que las personas trabajadoras tendrán derecho a un 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.

Este derecho no es transferible y debe comunicarse con una antelación de 10 días o la concretada por convenio, 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.

Se añade, además, que el contrato de trabajo podrá suspenderse por disfrute del permiso parental. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, por lo que el permiso **no es retribuido**.

DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE JORNADA

La modificación del artículo 34 ET implica la realización de ajustes puntuales de acomodación a la Directiva 2019/1158 incrementando las personas por las que se puede solicitar **adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo por cuidado respecto a los dependientes a su cargo**:

- las personas que tengan hijos o hijas mayores de 12 años,
- el cónyuge o pareja de hecho,



- familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. Deben justificarse las circunstancias en las que fundamenta la petición.

Asimismo, se acorta el periodo del negociación de la adaptación de jornada, que no podrá durar más de quince días (y no treinta, como antes), exigiéndose para la denegación empresarial del derecho una motivación expresa que, de no existir, se presumirá la concesión de la medida solicitada. Se regulan, las causas y momento en los que la persona trabajadora puede recuperar su jornada habitual previa a la adaptación y volver a su puesto de trabajo.

Para proteger el derecho de conciliación, se incorpora a los supuestos de nulidad objetiva los despidos de las personas trabajadoras que "hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8", salvo que se demuestre la procedencia del despido.

NUEVOS PERMISOS Y AMPLIACIÓN DE LOS EXISTENTES

- 15 días naturales en caso de matrimonio y también del registro de pareja de hecho;
- 5 días (Antes 2 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.

- Nuevo permiso por causa de fuerza mayor: 4 días para ausentarse del trabajo, 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. El motivo de ausencia debe ser acreditado.
- En caso de negativa empresarial a la acumulación de las horas de lactancia será necesario justificarlo por escrito y ofrecer un plan alternativo.

AMPLIACIÓN REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES O DISCAPACITADOS

Se incluye a la pareja de hecho al familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

Se amplía el derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65 %, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años.

AMPLIACIÓN DE LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS, FAMILIARES O CÓNYUGE

Se incluye expresamente a la pareja de hecho (junto al cónyuge) y al familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

NULIDAD DEL DESPIDO DURANTE EL EJERCICIO DE LOS NUEVOS PERMISOS Y DERECHOS

Se incorpora a los supuestos de nulidad objetiva (apartado 4, artículo 53 ET) los despidos causados por:

- disfrute del permiso parental de 8 semanas;
- por ausentarse del trabajo con derecho a remuneración a causa de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad;
- cuando hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada por cuidado de hijos o hijas 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 que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.