

San Sebastián, a 3 de julio de 2023

## NUEVAS MEDIDAS LABORALES PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR

Le informamos que, desde el 30 de junio han entrado en vigor nuevas medidas laborales para la conciliación de la vida familiar. Destacamos las principales novedades del **Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio**.

### 1. NUEVO PERMISO PARENTAL 2023

Se introduce un nuevo permiso parental para el cuidado del hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, que podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años.

Se trata de un permiso **no retribuido, que no podrá superar las 8 semanas y que se puede disfrutar de forma continua o discontinua, a tiempo completo o parcial**.

Se debe comunicar a la empresa con una antelación de 10 días o la concretada por los convenios colectivos.

### 2. MODIFICACIONES EN MATERIA DE ADAPTACIÓN DE JORNADA

Se amplía el derecho a solicitar la adaptación de la jornada de trabajo a los trabajadores que tengan necesidades de cuidado respecto de los **hijos mayores de 12 años**, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas dependientes cuando, en ese último caso, convivan en el mismo domicilio y, por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que se fundamenta su petición.

**El proceso de negociación con la empresa de las medidas de adaptación de jornada se tendrá que desarrollar en un periodo máximo de 15 días.**

### 3. NUEVOS PERMISOS RETRIBUIDOS

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, **con derecho a remuneración**, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- 1) **5 días** (frente a los 2 que indicaba la norma anterior) por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

**Podrán beneficiarse de este permiso:** Las personas que convivan con el trabajador o trabajadora que requiera el cuidado en el mismo domicilio y también las parejas de hecho en el ámbito del permiso, así como los familiares consanguíneos de la pareja de hecho.

- 2) **2 días** por el **fallecimiento** del cónyuge, **pareja de hecho** o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento, el plazo se ampliará en 2 días más.
- 3) **4 días** para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, 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 hasta un máximo de 4 días al año.**

- 4) Se reconoce el **derecho a 15 días naturales de permiso retribuido en caso de registro de pareja de hecho**, equiparándose esta situación a la celebración del matrimonio.

#### 4. **NUEVOS SUPUESTOS DE REDUCCIÓN DE JORNADA Y EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES**

Se prevé la reducción de jornada y la excedencia por cuidado de familiares para quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, **incluido ahora el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.**

#### 5. **NUEVAS CAUSAS DE NULIDAD DEL DESPIDO**

Se introduce como causa de nulidad del despido **el disfrute del permiso parental, la solicitud del permiso del artículo 37.3.b) del ET** (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 el trabajador en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquel) **y aquellos supuestos**

en los que el trabajador haya solicitado o esté disfrutando de una adaptación de jornada ex artículo 34.8 del ET.

## 6. RÉGIMEN TRANSITORIO DE LOS PERMISOS

Los permisos previstos en los artículos 37.4, 37.6 y 46.3 del ET **que se estuviesen disfrutando** a la entrada en vigor de la norma **lo harán de acuerdo con la normativa que les fuese de aplicación al comienzo de su disfrute**. El disfrute de esos derechos no limitará, en ningún caso, el del permiso parental del artículo 48 bis del ET que podrá disfrutarse en su integridad cuando finalice el de aquellos.

Para cualquier aclaración puede ponerse en contacto con nuestro departamento laboral.

Fdo:

Sonia García