

LABORAL

Nuevos permisos laborales para conciliación familiar

El Real Decreto-ley 5/2023, con efectos desde el pasado 30 de junio de 2023, incluye importantes medidas en el ámbito laboral, como nuevos permisos retribuidos, refuerzo a la conciliación, adaptación de jornada y parejas de hecho.



Con los nuevos permisos laborales para la conciliación de la vida familiar y laboral aprobados recientemente a través del RDL 5/2023, se amplía el ámbito de los derechos familiares, que dan derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración. Y también regulan el tiempo del disfrute de determinados permisos:

- **Quince días naturales en caso de matrimonio** y también del registro de pareja de hecho.
- **Cinco días por accidente o enfermedad grave**, 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.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de un máximo de ocho semanas continuas o discontinuas

- **Dos 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 dos días.

- **Cuatro 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.

PERMISO PARENTAL
Sobre el nuevo permiso parental no retribuido, se

establece que las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de un máximo de ocho 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 permiso podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial.

La persona trabajadora deberá especificar la fecha de inicio y fin del disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días (o la concretada por los convenios colectivos), salvo fuerza mayor. El contrato de trabajo podrá suspenderse por disfrute del permiso parental.

DESPACHOS RECOMENDADOS



FANDIT
www.fandit.es
917 90 11 15



FONT & YILDIZ
www.fontyildiz.com
93 494 89 80



IGMASA
www.igmasa.com
93 488 24 52
91 781 16 60



INICIATIVA FISCAL
www.iniciativafiscal.com
911 610 359



MATEOS LEGAL
www.mateos.legal
93 476 00 50



MIQUEL VALLS
www.miquelvalls.com
93 487 65 90



JDA EXPERT LEGALTAX
www.jda.es
93 860 03 70



KEY IBERBOARD
www.keyiberboard.com
91 561 14 22



SPANISH VAT SERVICES
www.spanishvat.es
91 599 52 49



TOMARIAL ABOGADOS
www.tomarial.com
96 339 47 53
91 076 70 24

EL CONSEJO EXPERTO



Entre las distintas reformas del Real Decreto-ley 5/2023, destacan las siguientes sobre conciliación laboral:

- Derecho a solicitar adaptaciones de jornada a quien tenga necesidades de cuidado de personas dependientes.
- Periodo de negociación para la adaptación de jornada se reduce de 30 a 15 días.
- 15 días naturales de permiso retribuido en caso de matrimonio que se extiende al registro de pareja de hecho.
- 5 días de permiso retribuido en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquiera que conviva en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo.
- Derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes o personas convivientes.
- Un máximo de 8 semanas de permiso parental para el cuidado de hijo o menor acogido.

CARLOS MESTRES HERREROS
Graduado Social. Dpto. Jurídico-Laboral de Escura
www.escura.com
Tel: 93 494 01 31



El RDL 5/2023 incluye cambios significativos en los permisos laborales para la conciliación de la vida laboral y familiar de progenitores y cuidadores:

- Se amplían a 5 días los permisos remunerados por accidente o enfermedad graves, incluyendo intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo.
 - Se establece el derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor relacionada con motivos familiares urgentes, hasta 4 días al año.
 - Se establece una nueva causa de suspensión o "permiso parental" por cuidado de hijo, por una duración no superior a 8 semanas.
- Por otro lado, se amplían:
- Permisos existentes y se incorpora el derecho a la pareja de hecho.
 - Derecho a la adaptación de jornada de personas con dependientes a cargo y se establece un nuevo supuesto de reducción de jornada para el cuidado de hijo.
 - Supuestos de nulidad de los despidos durante el ejercicio de los nuevos derechos de conciliación.
- Estas medidas, en vigor desde junio, buscan preservar las carreras profesionales de las personas cuidadoras y mejorar la conciliación de su vida laboral y personal.

ELENA TRASTOY
Abogada y Responsable del Dpto. Jurídico en GM Integra RRHH
www.gmintegrarrhh.com / Tel: 93 872 69 44



El 29 de junio de 2023 se publicó el Real Decreto 5/2023 en el BOE.

En este se incluyen medidas de conciliación en el Estatuto de los Trabajadores y se prohíbe la discriminación de género por ejercer derechos de conciliación.

Entre las novedades se encuentran el derecho a la adaptación de jornada, ampliándose los beneficiarios y reduciéndose el período de negociación.

Se aprueban nuevos permisos retribuidos, abarcando casos de hospitalización, fallecimiento de cónyuges o parejas, así como ausencias por causa de fuerza mayor relacionadas con familiares o convivientes.

También se añade un permiso parental no retribuido de hasta ocho semanas para el cuidado de hijos o menores acogidos.

Sin embargo, la transposición parcial ha creado regulaciones no coincidentes con la norma comunitaria, lo que podría generar controversias judiciales debido a su imprecisión.

Se destaca el derecho a la adaptación de jornada y los permisos retribuidos como aspectos clave, aunque se plantean dudas sobre su aplicación efectiva debido a la dependencia de acuerdos en convenios colectivos.

AMANDA RIERA
Asesora laboral de TAX Barcelona
www.tax.es
Tel: 972 677 254