

CIRCULAR 5/23 SOBRE NUEVOS PERMISOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

Barcelona 22 de septiembre de 2023

Con vigencia a partir del 30-6-2023, el RDL 5/2023 introduce nuevos permisos y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. Entre ellas, destacamos:

- La inclusión como causa de discriminación por razón de sexo el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.
- Adaptación de jornada. Se amplía el derecho a la adaptación de la duración y distribución de jornada a las personas que tengan necesidades de cuidado respecto de hijos e hijas mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, o familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, u otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.
- Registro de pareja de hecho. Se reconoce el derecho a 15 días naturales de permiso en caso de registro de pareja de hecho, equiparándose esta situación a la celebración de matrimonio.
- Permiso por accidente u hospitalización. Se amplía a 5 días el permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. A partir del 30-6-2023, además de los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, van a poder causar este derecho el cónyuge y pareja de hecho, el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Permiso por fallecimiento de familiar. Este permiso se amplía para incluir el fallecimiento de la pareja de hecho. La duración del permiso se mantiene en 2 días, ampliable en dos días más en caso de que sea necesario desplazamiento.
- Reducción de jornada por cuidado del lactante. En caso de que la soliciten dos personas trabajadoras de la misma empresa respecto del mismo sujeto causante, la empresa puede limitar su ejercicio por razones fundadas y objetivas debiendo, a partir del 30-6-2023 ofrecer un plan alternativo.
- Reducción de jornada por cuidado de familiar. Este derecho se amplía a quienes precisen encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, y del familiar consanguíneo de la pareja de hecho, siempre que no existieran familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado.
- Ausencia por fuerza mayor. Se reconoce un nuevo derecho de los trabajadores a 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. Las horas de ausencia serán retribuidas hasta un máximo de 4 días al año, conforme a lo establecido en convenio o acuerdo colectivo, debiendo acreditarse el motivo de ausencia.

- Derecho a la suspensión del contrato:
 - Se reconoce el derecho a la suspensión del contrato por disfrute del permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a 1 año, hasta que el menor cumpla 8 años de edad. Su duración máxima es de 8 semanas, continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial conforme a lo que se establezca reglamentariamente;
 - Se amplía la duración de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor en el caso de las familias monoparentales. El progenitor único podrá disfrutar de las ampliaciones completas de suspensión del contrato para el caso de familias con dos personas progenitoras en el supuesto de discapacidad del hijo o hija o en nacimientos múltiples.
- Excedencia por cuidado de familiar. Se amplía este derecho para incluir expresamente el cuidado del cónyuge y pareja de hecho y familiares consanguíneos de la pareja de hecho.
- Nulidad de despido. Se protegen las medidas de conciliación contra el despido recogiendo el disfrute de todos los derechos de conciliación, incluidos los nuevos, entre las causas de nulidad del despido disciplinario y objetivo.

Como siempre, para cualquier duda o más información sobre este tema puede dirigirse a nuestra oficina de lunes a jueves de 9.00 a 14.00 y de 16.00 a 18.00, viernes de 8.00 a 15.00.

Cordialmente.

Dos Consulting SLP