

¿Qué artículos modifica y novedades aplica?

Entrada en vigor:  
30 de junio 2023

Art. 4.2. c

Se genera el derecho a no ser discriminado por ejercer los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Art. 34.8. Jornada

Se amplía el derecho a la adaptación de la jornada de las personas con dependientes a cargo para aquellas personas que acrediten deberes de cuidado respecto de:

- los hijos mayores de 12 años,
- el cónyuge o pareja de hecho,
- familiares por consanguinidad hasta el segundo grado del trabajador.

La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, negociará con ella con la máxima celeridad y en todo caso, durante un periodo máximo de 15 días. En caso de negativa de la empresa, deberá justificar esta oposición o, en su caso, proponer una eventual solución alternativa.

## ¿Qué artículos modifica y novedades aplica?

### Art. 37.3. Descanso semanal, fiestas y permisos

Se establece el permiso para ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración en los siguientes casos:

- a) 15 días naturales en caso de registro de pareja de hecho.
- b) 5 días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.
- B bis) En el caso de permiso por fallecimiento del cónyuge (2 días), la novedad es que se tienen en cuenta las parejas de hecho, ya que no estaban contempladas anteriormente.

### Art.37.4 Supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

## ¿Qué artículos modifica y novedades aplica?

### Art. 37.6 Razones de guarda legal.

“Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido 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”.

“Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

## ¿Qué artículos modifica y novedades aplica?

### Art. 37.9. Novedoso.

La persona trabajadora tendrá derecho 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 personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a 4 días al año, [...] aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

### Art. 45.1

Se introduce el “Disfrute del permiso parental” como causa de suspensión.

### Art. 46 Excedencias. Punto 3.

“También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida”.

## ¿Qué artículos modifica y novedades aplica?

### Art. 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo. Punto 6.

La novedad es que en el caso de discapacidad del hijo o hija o nacimientos múltiples, en 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.

### Art. 48. Bis Novedoso.

“1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.