

¿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 simultaneo 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.