

Nuevos permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad

El RD ley 5/ 2023 de 28 de junio de 2023 aprobado por el consejo de ministros del 27 de junio, establece, entre otras cuestiones, las siguientes novedades en cuanto a permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad, en el **Estatuto de los Trabajadores**:

Derechos laborales (Art 4)

- En cuanto a los derechos de los trabajadores por cuenta ajena, se **incorpora el derecho de la persona trabajadora a no ser discriminada por ejercer los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral**:

Art. 4.2.c “[...] incluido 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 la Jornada (Art 34.8)

- **Se amplían los derechos de acogimiento a la adaptación de jornada por cuidado de menores o personas dependientes**:

Art 34.8 “[...] Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición [...]”

- **Se garantiza la concesión de la adaptación solicitada en caso de que la empresa no motive oposición en un plazo máximo de 15 días. Los motivos de oposición, en caso de haberlos, deberán estar justificados**:

Art 34.8 “[...]la empresa ante la solicitud de la persona trabajadora abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y en todo caso, durante un periodo máximo de 15 días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo”

Descanso semanal, fiestas y permisos (Art 37)

Se establecen nuevos permisos remunerados para ausentarse del puesto de trabajo

- **Se equiparán las parejas de hecho al matrimonio**

Art 37.3.a "15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho"

- Se incrementa en 3 días el permiso y además se incluye al familiar consanguíneo de la pareja de hecho y cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora y requiera cuidado

Art 37.3.b "5 días (frente a los 2 de la regulación vigente) 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 la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella"

- Se crea la letra b bis de este artículo, incluyendo a la pareja de hecho en el caso de permiso por fallecimiento del cónyuge

Art 37.3.b bis "En el caso de permiso por fallecimiento del cónyuge (2 días) pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días"

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

- Si dos personas ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio, pero debe ofrecer un plan alternativo

Art 37.4 "[...] No obstante, 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".

Razones de guarda legal (Art. 37.6)

- Se amplían las razones de guarda legal para el cuidado de la pareja de hecho y el familiar consanguíneo de esta

Art 37.6 "[...] 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"

- Si dos personas ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio, pero debe ofrecer un plan alternativo evitando el perpetuar roles y estereotipos de género

Art 37.6 "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. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género."

- En los casos de reducción de jornada para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65%, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años, Si dos personas ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio, pero debe ofrecer un plan alternativo evitando el perpetuar roles y estereotipos de género

Art 37.6 "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. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género"

Permiso retribuido para ausentarse por causa de fuerza mayor por motivos familiares (Art. 37.9)

- Se crea un permiso retribuido para ausentarse por causa de fuerza mayor por motivos familiares con un límite de 4 días al año

Art 37.9 "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 cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia."

Causas y efectos de la suspensión (Art. 45.1.o)

- Se introduce el permiso parental como causa de suspensión

Art. 45.1.o "Disfrute del permiso parental"

Excedencias (Art. 46.3)

- Se incluye al familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que una vez solicitado por dos personas trabajadoras por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo, pero debe ofrecer un plan alternativo. Además, en el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, se evitará la perpetuación de roles y estereotipos de género

Art 46.3 "[...] 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 [...] No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo (Art. 48.6)

- 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 48.6 "En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas"

Permiso parental (Art. 48. Bis)

- Nuevo permiso parental para cuidado de hijos desde un año hasta ocho. **Este permiso parental es una novedad, pero está pendiente de desarrollo reglamentario y de que se clarifique si es retribuido o no**

Art 48 Bis "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.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible."

Garantías (Art. 4.2.c, Art. 53.4 y 55.5)

- Se establecen garantías para que las personas trabajadoras no puedan sufrir perjuicios como consecuencia del ejercicio de estos nuevos derechos de conciliación

Estos permisos y medidas entraran en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, es decir, el 30 de junio de 2023.