

Nuevas medidas de conciliación de la vida familiar y profesional de progenitores y cuidadores

En el BOE del día 29-06-2023, se ha publicado el Real Decreto-ley 5/2023 que, entre diferentes medidas, establece modificaciones normativas en materia laboral relacionadas con la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores mediante la incorporación de nuevos permisos laborales y ampliación de la duración de algunos existentes.

La norma también amplía los casos de nulidad en los despidos por causas objetivas y despidos disciplinarios.

Estas novedades vienen determinadas por la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo a nuestra legislación.

La entrada en vigor de estas novedades es de 30 de junio de 2023.

1. Derecho a no discriminación

Se amplía el derecho de los trabajadores a no ser discriminados (no tener un trato desfavorable) por ejercer el derecho de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

2. Derecho a adaptaciones de duración y distribución de la jornada de trabajo

Se amplía este derecho para personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto a:

- Hijos mayores de doce años
- Cónyuge
- Pareja de hecho
- Familiares por consanguinidad hasta el segundo grado del trabajador/a
- Otras personas dependientes cuando 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.

El proceso de negociación entre dirección de empresa y trabajador para establecer los criterios de aplicación de este derecho (si el convenio colectivo no establece nada) será como máximo de quince días (antes estaba fijado en treinta días) y se presumirá su concesión si no concurre **oposición motivada expresa** en este plazo.

Finalizada la negociación, la empresa comunicará la aceptación de la petición por escrito.

En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio (si se plantea una propuesta alternativa o se deniega la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión).

El trabajador/a podrá regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

3. Permisos retribuidos vigentes

a) Los 15 días naturales en caso de matrimonio se aplica también al registro de la pareja de hecho

b) Ampliación a 5 días (antes 2) en el caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge y parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad.

También se incorpora este permiso para:

- Pareja de hecho
- Familiar consanguíneo de la pareja de hecho
- Cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) Se reconoce el permiso de 2 días (ampliables a 4 si se requiere desplazamiento) por fallecimiento de la pareja de hecho.

4. Reducción de jornada por cuidado de un familiar

Se amplía el derecho a la reducción de jornada si se precise el cuidado directo de:

- Cónyuge
- Pareja de hecho
- Familiar consanguíneo de pareja de hecho
- Familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad

Se genera derecho a esta reducción de jornada para el cuidado del colectivo relacionado que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

5. Nuevo permiso retribuido por “fuerza mayor”

Derecho a ausentarse del trabajo por causa de “fuerza mayor” cumpliendo los siguientes requisitos:

- Sea necesario en relación con familiares o personas convivientes
- Necesidad urgente
- Por causa de enfermedad o accidente
- Que haga indispensable la presencia inmediata del trabajador

El permiso de ausencia serán las horas equivalentes a cuatro días al año..

El trabajador ha de acreditar el motivo de ausencia.

6. Nuevo permiso parental

Derecho del trabajador/a a suspender la relación laboral por una duración máxima de **8 semanas**, continuas o discontinuas, a tiempo o completo o a tiempo parcial (pendiente de desarrollo reglamentario), para el cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que el menor cumpla ocho años.

Se debe comunicar a la empresa con una antelación mínima de diez días (o según establezca el convenio colectivo).

Este permiso parental, por el momento, es no retribuido y tampoco existe obligación de cotizar durante su disfrute.

7. Excedencia por cuidado de familiar

Se amplía el colectivo que da derecho al disfrute de excedencia por periodo no superior a dos años para atender su cuidado del:

- Cónyuge
- Pareja de hecho
- Familiar consanguíneo de pareja de hecho
- Familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad

Se genera derecho a esta excedencia para el cuidado del colectivo relacionado que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

8. Coincidencia en la misma empresa de los dos progenitores que disfrutan de permisos de lactancia, reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos por el mismo sujeto causante

Se establece que en caso de coincidencia en la misma empresa del disfrute por parte de ambas personas progenitoras, respecto al mismo sujeto causante, de los permisos de lactancia, reducción de jornada o excedencia, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, pero deberá ofrecer un **plan alternativo** que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras.

9. Nacimiento y cuidado del menor con un solo progenitor

En caso de que sea múltiple el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de una única persona progenitora, ésta podrá disfrutar de las ampliaciones completas para el caso de familias con dos personas progenitoras.

También se tiene el mismo derecho en el supuesto de discapacidad del hijo/a en el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento

10. Becarios: cotización a la seguridad social de las prácticas formativas o prácticas académicas externas

El régimen jurídico de la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación (becarios) prevista inicialmente para el 1 de octubre de 2023, **se pospone al 1 de enero de 2024.**

11. Nuevas causas de nulidad del despido

Se declaran nulos los despidos causados por estas nuevas causas:

- Disfrute del permiso parental de 8 semanas.
- Permiso 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 de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora.
- Cuando hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Todo ello, salvo que se demuestre la procedencia del despido.

12. Empleado Público. Permisos

Se modifica la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público en consonancia con algunos de los permisos anteriormente analizados:

- Se extiende el permiso de 15 días por matrimonio al registro o constitución formalizada por documento público de pareja, de hecho
- Se incrementan los días hábiles de permisos retribuidos y se extiende a la pareja de hecho y a cualquier otra persona que conviva con el funcionario en el mismo domicilio, respecto a enfermedades, accidentes, alteraciones de la salud de familiares o convivientes y fallecimiento.
- Se extiende el permiso parental de 8 semanas

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Atentamente, julio 2023

