

REF.LAB.: 2023/11

FECHA: 03-07-2023

ASUNTO: NUEVOS PERMISOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN FAMILIAR.

Estimado cliente:

En el BOE de fecha 29-06-2023 se ha publicado el RDL 5/2023 de 28 de junio que regulan, entre otras medidas, algunos aspectos relativos a permisos y medidas de conciliación familiar y laboral, al margen de algunas cuestiones de Seguridad Social, de los que incluimos un resumen en la presente circular.

A) NUEVA REDACCIÓN DEL CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN LABORAL:

Se modifica el art. 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores (ET) para potenciar el concepto discriminación en relación con cualquier trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

B) CAMBIOS EN LA ADAPTACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA (art. 34.8 ET):

Este derecho (*que antes se podía ejercer para la conciliación de la vida familiar y laboral y de forma especial para atender el cuidado de hijos de menos de 12 años*) se amplía expresamente a aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto de (1) hijos e hijas mayores de 12 años, (2) el cónyuge o pareja de hecho, (3) familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, y (4) otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio y por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

En todos estos casos se deberán justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Se cambia también el procedimiento de petición de la adaptación o modificación de la jornada y/o horario: (a) Se reduce el periodo de negociación, que pasa de 30 a 15 días; (b) La denegación de la medida deberá ser justificada y razonada, de forma que se presume la concesión favorable de la medida si no existe una oposición motivada y escrita en esos 15 días y la empresa deberá justificar su decisión denegatoria.

Se regula que la persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los casos, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello. Este derecho al regreso a la situación anterior se aplicará también a los casos anteriores a la entrada en vigor de esta norma.

Se añaden dos nuevos supuestos de nulidad, en caso de despido objetivo o disciplinario de los arts. 53.4 y 55.5 ET, y siempre que no se declare su procedencia: (i) si se está disfrutando de la adaptación de la jornada o su distribución (ii) si se está disfrutando el nuevo permiso parental (ver letra C) apartado 9º de esta circular).



C) PERMISOS POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR:

Se amplían los supuestos o duración de los siguientes permisos:

1º.- Matrimonio o parejas de hecho: Se amplía el permiso por matrimonio (15 días) al registro de la pareja de hecho.

2º.- Enfermedades, accidentes alteraciones de la salud de familiares o convivientes: 5 días (antes eran 2 días) 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.

3º.- Fallecimiento: 2 días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si hay desplazamiento se amplía a 4 días.

4º.- Nuevo permiso retribuido para ausentarse del trabajo por fuerza mayor en caso de enfermedad o accidente de familiares o convivientes: regula el 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. Este permiso se computa por horas de ausencia, y tal y como está redactada la norma, hay que entender que el permiso será retribuido hasta un máximo de 4 días al año.

5º.- En cuanto al **permiso de lactancia** en el caso de que dos personas trabajadoras de la misma empresa lo soliciten por el mismo sujeto causante, se exigirá una motivación clara en la respuesta en caso de denegación, así como un plan alternativo.

6º.- La **reducción de jornada de un máximo del 50%** del art. 37.6 ET por cuidado de familiar, se amplía al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, así como al familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

7º.- la **excedencia por cuidado de hijos, familiares o cónyuges** del art. 45.3 ET se amplía también de forma expresa al cónyuge o pareja de hecho y al familiar consanguíneo de la pareja de hecho. Igualmente, si dos personas lo solicitan en la misma empresa por el mismo sujeto causante, la denegación tendrá que ser motivada y requerirá un plan alternativo.

8º.- En el caso de **familias monoparentales con discapacidad del menor nacido, adoptado o en situación de guarda con fines de adopción o acogimiento**, se podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas para las familias con dos personas progenitoras.

9º.- Se regula un **nuevo permiso parental no retribuido** 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. Su duración no podrá ser superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, pudiendo disfrutarse a tiempo completo, o a tiempo parcial según lo que se regule reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días, salvo otra regulación del convenio colectivo, y especificar la fecha de inicio y fin del disfrute y la forma de llevarlo a cabo, teniendo siempre en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.



En este caso, si se produce un despido y se encontraba disfrutando el permiso a tiempo parcial, el cálculo de las indemnizaciones se hará con el salario de la jornada completa.

D) PRÓRROGA DE LA LIMITACIÓN DE DESPEDIR EN DETERMINADOS CASOS:

Se prorroga hasta el 31-12-2023 la imposibilidad de que las empresas beneficiarias de las ayudas directas justifiquen el despido por el aumento de los costes energéticos.

E) RETRASO EN LA ENTRADA EN VIGOR DEL ALTA Y COTIZACIÓN DE LOS BECARIOS:

Se retrasa hasta el 01-01-2024 la obligación de dar de alta y cotizar por los becarios que no perciban remuneración o beca.

Atentamente,

Fdo. Fernando Velasco