

RDL 5/2023

Permisos y medidas introducidos en relación a la conciliación de la vida laboral y familiar

El Consejo de ministros ha incorporado en la prórroga del real decreto-ley de medidas anticrisis una serie de permisos para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral incluidos en la Ley de Familias, pero cuya tramitación decayó por la convocatoria adelantada de elecciones.

Las **medidas**, vigentes a partir del 30 de junio son las siguientes:

- Se incluye como **causa de discriminación** por razón de sexo el trato desfavorable entre hombres y mujeres en el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.
- Se amplía el derecho a la **adaptación de la duración y distribución de jornada** para las personas que tengan necesidades de cuidado respecto de hijos e hijas mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, o familiares por consanguinidad hasta el segundo grado. Cuando se trate de otras personas dependientes, el derecho estará supeditado a que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. El **proceso de negociación** con la empresa de estas **medidas de adaptación de jornada se reduce a 15 días** (antes 30 días). Si una vez transcurrido este plazo no existe oposición motivada expresa, la solicitud se presume concedida. Si la empresa plantea una propuesta **alternativa** o deniega la petición, deberá motivarlo en razones objetivas.

Los trabajadores y trabajadoras podrán regresar a situación anterior una vez concluido el período acordado cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, la empresa podrá denegar el regreso solicitado únicamente cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Las adaptaciones de jornada que se estén aplicando a 30 de junio mantendrán su vigencia, pero quedarán sometidos a la nueva regulación.

- Se introducen una serie de cambios en los siguientes **permisos retribuidos**:
 - se reconoce el derecho a 15 días naturales de permiso en caso de registro de pareja de hecho, equiparándose a la situación de los matrimonios.
 - se amplía a 5 días (antes 2 días) el permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Como novedad, podrán acogerse a este derecho los cónyuges y parejas de hecho, familiares consanguíneos de la pareja de hecho y cualquier persona que

conviva en el domicilio de la persona trabajadora, además de los ya establecidos familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- el permiso por fallecimiento de familiar se recoge ahora en un nuevo art. 37.3 b) bis y se amplía para incluir el fallecimiento de la pareja de hecho. La duración del permiso se mantiene en **2 días**, ampliable en **4 días** en caso de que sea necesario desplazamiento.
- En cuanto a la **reducción de jornada por cuidado del lactante**, en caso de que la soliciten dos personas trabajadoras de la misma empresa respecto del mismo sujeto causante, la empresa puede limitar su ejercicio por razones fundadas y objetivas debiendo ofrecer un plan alternativo.
- Se amplía el derecho a la **reducción de jornada** a quienes precisen encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, y del familiar consanguíneo de la pareja de hecho, **siempre que no existieran familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado**.
- Se reconoce un nuevo derecho para los trabajadores y trabajadoras 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 horas de ausencia serán retribuidas hasta un máximo de 4 días al año, conforme a lo establecido en convenio o acuerdo colectivo, debiendo acreditarse el motivo de ausencia.
- Hasta que el menor cumpla 8 años de edad, se reconoce el derecho a la **suspensión del contrato por disfrute del permiso parental** para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año. La duración máxima es de 8 semanas, continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial. El trabajador deberá especificar a empresa la fecha de inicio y fin del disfrute empresa con una antelación de 10 días o la que establezca el convenio colectivo.
Cuando dos trabajadores generen este derecho respecto del mismo sujeto causante, la empresa puede aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, después de ofrecer una alternativa de disfrute igual de flexible. En caso de ejercicio a tiempo parcial de este derecho, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de la indemnización por despido, será el correspondiente a la jornada completa.
- En cuanto a la **excedencia por** cuidado de un familiar, se amplía este derecho para incluir expresamente el **cuidado del cónyuge, pareja de hecho** y familiares consanguíneos de la pareja de hecho. La empresa, aunque debe ofrecer un plan alternativo, puede limitar el uso simultáneo de dos trabajadores respecto del mismo sujeto causante por razones justificadas y objetivas.
- En el caso de las **familias monoparentales**, se amplía la duración de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor. El progenitor único podrá disfrutar de las ampliaciones completas de suspensión del contrato para el caso de familias con dos personas progenitoras en el supuesto de discapacidad del hijo o hija o en nacimientos múltiples.
- Por último, se protegen las medidas de conciliación contra el despido recogiendo el disfrute de todos los derechos de conciliación, incluidos los nuevos, entre las causas de nulidad del despido disciplinario y objetivo.