

Principales novedades laborales del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio

Wolters Kluwers Ciss
5 de julio

Nuevos permisos laborales para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores

I. Nuevo permiso parental. No remunerado. De hecho, se trata realmente de una nueva causa de suspensión del artículo 45.o ET, y, más concretamente, de una suspensión con reserva del puesto de trabajo (nuevo artículo 48 bis ET).

Es un permiso parental para el cuidado de hijo/a o menor acogido por tiempo superior a 1 año, que podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años. Este permiso, de duración NO superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, es intransferible y podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial.

Será la persona trabajadora quién especificará la fecha de inicio y fin o, en su caso, los períodos de disfrute, debiendo mediar un preaviso de 10 días o la que conste en la negociación colectiva.

Se incluye, como causa de nulidad (arts. 53.4. y 55.5 ET) la decisión extintiva, sin causa justa, de las personas trabajadoras durante el período de suspensión por el disfrute de este permiso parental.

II. Nuevos – y ampliaciones – de los permisos retribuidos:

a) 5 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 2º 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 requiera del cuidado efectivo de aquella (modificación art. 37.3.b ET). Hasta la fecha eran 2 días, o 4, en caso de necesidad de desplazarse al efecto.

El permiso por fallecimiento no varía (2 días, ampliables a 4 si la persona trabajadora necesita desplazarse al efecto), si bien se tienen en cuenta para este, también, además del cónyuge, las parejas de hecho o parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.

También se incluye, como causa de nulidad (arts. 53.4. y 55.5 ET) la decisión extintiva de las personas trabajadoras que hayan solicitado, o estén disfrutando, de uno de estos permisos del 37.3.b ET.

b) Hasta 4 días para el nuevo derecho a ausentarse por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata (inclusión apartado 9 al artículo 37 ET).

c) 15 días naturales en caso de registro de pareja de hecho (modificación art. 37.3.a ET). Con esta normativa, se equiparan a las parejas de hecho muchos de los derechos que ostentaba el cónyuge (por ejemplo, la excedencia para atender el cuidado del cónyuge, ahora también para la pareja de hecho).

III. En el caso de las familias monoparentales, el progenitor único podrá disfrutar de las ampliaciones completas de suspensión del contrato para el caso de familias con 2 personas progenitoras en el supuesto de discapacidad del hijo o hija o en nacimientos múltiples (modificación artículo 48.6 ET).

IV. 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 2º grado, así como otras personas dependientes cuando, estas últimas, convivan en el mismo domicilio y, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismas. La persona trabajadora deberá justificar tales circunstancias.

V. En relación con la reducción de jornada (modificación artículo 37.6 ET):

a) El derecho alcanza a quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho, incluido el familiar

consanguíneo de la pareja de hecho, siempre que no existieran familiares por consanguineidad directa hasta el 2º grado.

b) Se amplía el derecho a la 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 sea superior al 65%, siempre que tal condición se acredite antes de cumplir los 23 años.

c) Se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.