

Se aprueban tres nuevos permisos para conciliar la vida laboral y familiar

El 30 de junio de 2023, ha entrado en vigor el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se aprueban nuevos permisos para progenitores y cuidadores.

El Real Decreto-ley ha traspuesto la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, modificando así el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre:

✓ **Ampliación del derecho a la adaptación de jornada (art. 34.8 ET):**

- El disfrute de este derecho se amplía a las personas con dependientes a su cargo para cuando acrediten



deberes 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.

- Se reduce además el proceso negociador de los 30 días actuales a los 15 días y se establece expresamente que, si no hay respuesta motivada de la empresa, se entenderá concedida la petición.
 - En caso de negativa del derecho, el empresario deberá justificar su oposición o, en su caso, plantear una eventual solución alternativa.
- ✓ **Nuevos permisos retribuidos (art. 37 ET):** Se amplían los permisos para ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración:
- Ampliación de 2 a 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de:
 - Cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad (incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho).
 - Cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo.
 - 4 días de permiso especial por razones de fuerza mayor: En caso 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.



- 15 días naturales: En caso de registro de pareja de hecho.

✓ **Ampliación del derecho de reducción de la jornada (art. 37 ET):**

- El derecho de reducción de jornada queda ampliado para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean que sean menores de 26 años y que tengan un cáncer u otra enfermedad grave. Para que este derecho sea de aplicación, el grado de discapacidad debe ser superior al 65% y debe acreditarse antes de cumplir los 23 años.
- También se amplía este derecho a quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho (incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho), siempre y cuando no existan familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado.

✓ **Nueva causa de suspensión contractual (art. 45.1 letra o) ET):** Se añade el disfrute del permiso parental como causa para la suspensión del contrato de trabajo.

✓ **Nuevo permiso parental no retribuido (art. 48 bis ET):** Permiso para el cuidado del hijo menor o acogido por tiempo superior a un año, que podrá ser disfrutado hasta que el menor cumpla los 8 años. Este permiso tiene una duración máxima de 8 semanas, que podrán ser continuas o discontinuas, por lo que su disfrute es flexible.

Finalmente, se modifica el artículo 53.4 ET que se refiere a la nulidad de la decisión extintiva, así como el artículo 55.5 ET que regula la nulidad del despido, añadiéndose las novedades del artículo 37 ET y 48 bis ET como causas de nulidad.

Puedes acceder a al texto normativo [pinchando aquí](#).

Para más información:



Alba Conde,

Asociada senior de Laboral

alba.conde@es.gt.com

T. +34 93 206 39 00