

Nuevos permisos y otras medidas laborales del RDL 5/2023

En este Real Decreto-ley se recogen entre otras medidas laborales, nuevos permisos para personas trabajadoras tanto para la empresa privada como para la Administración Pública.

A. NUEVOS PERMISOS LABORALES

Se desarrollan nuevos permisos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, inicialmente previstos en el anteproyecto de la Ley de Familias, los cuales entrarán en vigor el **30 de junio de 2023**:

1. El permiso retribuido de 15 días naturales por matrimonio se aplica también a las parejas de hecho registradas (art. 37.3.a ET).
2. Se amplía a 5 días al año el permiso retribuido (frente a los 2 de la regulación vigente) para los casos de 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 que requiera el cuidado efectivo de aquella (art. 37.3.b ET).
3. Se establecen 2 días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

Con ello se pretende separar del anterior el permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, cuya causa es diversa, lo que aconseja esta nueva distribución sistemática.

4. Se establece que en caso de coincidencia en la misma empresa del disfrute por parte de ambas personas progenitoras de los permisos de lactancia, reducción de jornada o excedencia –todos ellos permisos o periodos de ausencia relacionados con la familia– la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas aportando un plan de disfrute alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras, con una motivación clara. debe motivar

5. Se amplía el derecho a la reducción de jornada de un máximo del 50% 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 consanguinidad directa hasta el 2º grado (art. 37.6 ET).

También se amplía este 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 supere el 65%, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años.

6. Se establece un permiso retribuido para ausentarse del trabajo «por causa de fuerza mayor» de hasta 4 días al año que se puede distribuir por horas, sin perjuicio de lo que al respecto pudieran establecer los convenios colectivos, 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 como, por ejemplo, cuando uno de sus hijos se ponga enfermo.
7. Se recoge el permiso parental como nueva causa de suspensión del contrato. Este derecho se desarrolla en el nuevo artículo 48 bis regula un nuevo permiso parental específico de 8 semanas no retribuido para el cuidado de los hijos e hijas, o de los niñas y niños acogidos por más de un año, y hasta la edad de 8 años, intransferible y con posibilidad de disfrute con carácter parcial, con el fin de la corresponsabilidad. Este permiso intransferible pretende ser como un tipo de excedencia corta que se puede disfrutar de una vez o de forma partida.
8. Se modifica el art. 46.3 ET para incluir de manera expresa a las parejas de hecho para la solicitud una excedencia.
9. Se modifica el art. 48.6 ET para establecer que, 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 dos personas progenitoras en el supuesto de discapacidad del hijo o hija o en nacimientos múltiples.

B. AMPLIACIÓN DEL DERECHO DE ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE LAS PERSONAS CON DEPENDIENTES A CARGO

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 del trabajador, así como de otras personas dependientes cuando, estas últimas, convivan en el mismo domicilio, y que no puedan valerse por sí mismas.

C. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

Con la modificación del art. 4.2.c ET, se prohíbe el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de discriminación por razón de sexo.

D. PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO

Se modifican los artículos 53.4 y 55.5 para regular la protección contra el despido derivad del disfrute de permisos de conciliación, recogiendo el disfrute de todos los derechos de conciliación, incluyendo los nuevos, entre las causas de nulidad, y para ello también se modifican los arts. 108.2 y 122.2 LRJS.

Fuente:

CISS Laboral