

El BOE de 29 de junio de 2023, ha publicado el RD Ley 5/2023, que introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. También se han introducido cambios en materia de adaptación y distribución de la jornada, en la forma de prestación de servicios, incluyendo el trabajo a distancia, quedando ello resumido en el siguiente artículo.

DERECHOS LABORALES



Se añade a este artículo que el trato desfavorable a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la familiar y laboral, será constitutivo de discriminación por razón de sexo.

ADAPTACIÓN DE JORNADA



Se modifica el art. 34.8 ET en lo relativo a la adaptación de jornada, comúnmente conocida como “jornada a la carta”. El derecho de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, será un derecho de los trabajadores que tengan necesidades de cuidado de:

- Los hijos mayores de doce años
- El cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora.
- Otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. Se deberán justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Se reducen los plazos de negociación con la empresa a 15 días desde la solicitud del trabajador (antes 30 días) y se presumirá que se concede el derecho a la adaptación de jornada, en caso de que no concurra oposición motivada y expresa en dicho plazo.

REAL DECRETO LEY 5/2023, DE 28 DE JUNIO, POR EL QUE SE MODIFICA EL ET Y LOS PERMISOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN



¡AFÍLIATE!

FeSMC-UGT La Rioja
C/Luisa Marín Lacalle, 1
2º planta
Logroño (La Rioja)

UGT  
La Rioja



ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDADES GRAVES



En caso de accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización se amplía el permiso a 5 días, con independencia que exista o no desplazamiento.

Se amplían las personas que tiene derecho a dicho permiso, concretamente:

- Cónyuge o pareja de hecho.
- Familiares o parientes consanguíneos hasta el 2º grado, incluidos los de la pareja de hecho.
- Cualquier otra persona distinta a las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo.

PERMISO POR FALLECIMIENTO



Se reconoce el permiso de 2 días por el fallecimiento del:

- Cónyuge y como novedad se incorpora también para parejas de hecho
- Familiares o parientes consanguíneos hasta el 2º grado, incluidos los de la pareja de hecho.

Este permiso se amplía a 4 días en caso de desplazamiento.

PERMISO POR GUARDA LEGAL



Se trata del derecho a la reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración a quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.

PERMISO POR LACTANCIA



En los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se tiene derecho a 1 hora de ausencia en el trabajo para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses. Se permite el disfrute en dos fracciones de ½ hora cada una, así como el incremento proporcional en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Ello también podrá acumularse en jornadas completas en los términos que establezca el convenio colectivo o el acuerdo con la empresa.

Cuando 2 personas de la misma empresa soliciten dicho permiso para el mismo sujeto causante, se permite la limitación del ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, que deberán ser comunicadas por escrito al trabajador y debidamente motivadas. Además la empresa está obligada ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas y posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Otra novedad es cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

NULIDAD DEL DESPIDO Y PERMISO PARENTAL



Se incluye como causa de nulidad las decisiones extintivas de las personas trabajadoras durante el periodo de suspensión por el permiso parental, excepto que exista motivo para ello.

HOSPITALIZACIÓN Y TRATAMIENTO DE MENORES A CARGO AFECTADOS POR CÁNCER



El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado del menor a su cargo, durante la hospitalización y tratamiento continuado, cuando esté afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.

Ello será acreditado mediante el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

REDUCCIONES DE JORNADA SOLICITADAS POR 2 O MÁS TRABAJADORES



Las reducciones de jornada son un derecho individual de los trabajadores, pero, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, pero la empresa está obligada a ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

FAMILIAS MONOPARENTALES



En las suspensiones con reserva a puesto de trabajo del art. 48.6 ET se establece que en el supuesto de discapacidad del hijo en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo distinto del primero. En caso de un solo progenitor, este podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos progenitores.

PERMISO POR FUERZA MAYOR



Se permite a las personas trabajadoras ausentarse por razones justificadas de urgencia familiar y que requieren la presencia inmediata de aquéllas. También se podrán acoger a este permiso las personas trabajadoras que necesiten atender a personas convivientes.

Se trata de “motivos familiares urgentes o inesperados”, que supongan la necesidad de atender sucesos esporádicos. Se considerarán como retribuidas las horas equivalentes a cuatro días al año, sin perjuicio de lo que al respecto pudieran establecer los convenios colectivos, pudiendo disfrutarlos de forma acumulada. El trabajador deberá aportar justificación del motivo de la ausencia.

NUEVO PERMISO PARENTAL



Se trata de un permiso parental específico que se ocupa del 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 su disfrute de manera flexible. Es una nueva causa de suspensión, con reserva de puesto de trabajo, contractual del Art. 45.o). Este permiso tendrá una duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas. Es intransferible, y podrá ser disfrutado a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial.