

NUEVOS DERECHOS POR EL REAL DECRETO-LEY 5/2023 POR EL QUE SE TRANSPONEN DIRECTIVAS EUROPEAS EN MATERIA DE CUIDADOS FAMILIARES

<p>Ampliación del derecho de adaptación de la jornada de trabajo por necesidades familiares</p>	<p>El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores regula el derecho a solicitar la adaptación de la jornada de trabajo sin necesidad de reducir la jornada. Este derecho estaba limitado a necesidades familiares y cuidado de hijos e hijas menores de doce años, pero tras Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio las causas por las cuales la persona trabajadora puede solicitar este derecho son:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ Cuidado de hijos/as mayores de doce años.➤ Cuidado de cónyuge o pareja de hecho.➤ Familiares por consanguinidad hasta el segundo grado.➤ Otras personas dependientes siempre que convivan en el mismo domicilio y que por razones de edad o enfermedad no puedan valerse por sí mismas. <p>La empresa tiene un plazo de 15 días (antes eran 30) para contestar, salvo que el convenio indique otra cosa-, además, en caso de que no se conteste se presume que se ha concedido lo solicitado por el trabajador/a.</p> <p>Cuando las causas de la adaptación finalicen o cuando lo solicite la persona trabajadora se volverá al horario habitual que tenía anteriormente, salvo que existan causas justificadas por la empresa que nieguen el derecho de volver a la jornada anterior.</p>
<p>Aumento del permiso retribuido en caso de hospitalización, fallecimiento y constitución de parejades hecho</p>	<p>Se modifica el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores para equiparar la pareja de hecho al matrimonio en el caso del permiso retribuido, y por lo tanto, se tiene derecho a quince días naturales de permiso retribuido en caso de constituirse como pareja de hecho en el registro oficial correspondiente.</p> <p>Se aumenta el permiso a cinco días laborales en caso de accidente, enfermedad grave o hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo 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.</p> <p>En caso de fallecimiento, el permiso sigue siendo de dos días. No obstante, también se incluye dentro de este derecho en caso de muerte de la pareja de hecho.</p>





Reducción de jornada y excedencia por cuidado familiares

Se modifica el **Artículo 37.6** Estatuto de los Trabajadores y queda: Tendrá derecho a **reducir la jornada de trabajo, con una reducción de sueldo proporcional a dicha reducción**, quien tenga que cuidar de manera directa al cónyuge o pareja de hecho, así como a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, **incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho**, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Por otro lado, la excedencia por cuidado de familiares de hasta dos años se amplía a parejas de hecho e incluye expresamente a los cónyuges.

NUEVO

Permiso retribuido de cuatro días al año denominado "por fuerza mayor"

Este nuevo permiso, recogido en el **apartado 9 del artículo 37** del Estatuto de los Trabajadores, está concebido para **atender a un familiar o personas convivientes que requiera atención inmediata, por motivos familiares urgentes e imprevisibles**, y sea necesario el acompañamiento.

Por lo tanto, no parece pensado para citas médicas programadas, sino para aquellas cuestiones urgentes en las cuales es imposible planificar el trabajo.

El Estatuto no define que se entiende por familiares, pero se entiende que será hasta de segundo grado, y además se incluye cualquier persona, ya sea familiar amigo o pareja de hecho con el cual conviva.

Se podrá **disfrutar por horas hasta completar los cuatro días**.

En resumen, los derechos sobre este nuevo permiso son los siguientes:

- Situación médica imprevisible de un familiar o persona con la que se convive que haga necesario que se le acompañe al médico.
- Se puede disfrutar por horas, siendo como máximo cuatro días al año los que se pueden ausentarse.
- La persona trabajadora tiene que acreditar la necesidad de acompañamiento, con un informe médico o parte similar.
- El permiso es retribuido.



NUEVO

Permiso no retribuido de ocho semanas para el cuidado de hijos e hijas

Las personas trabajadoras tienen **derecho a un permiso de 8 semanas de duración** para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que cumpla ocho años.

Este permiso es muy similar a una excedencia por cuidado de un familiar o cuidado de un hijo/a, pero sin la ventaja de que ese tiempo se entiende cotizado a la jubilación u otros efectos.

Además, en caso de despido sin causa que lo justifique durante el disfrute de este permiso, **será declarado nulo** ya que se amplían expresamente las causas del despido nulo del artículo 53 y 55 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, **la duración no será superior a ocho semanas** y se podrá disfrutar de manera flexible, bien de forma continua o discontinua **según se desarrolle reglamentariamente** y el mismo es intransferible, es decir, no se puede acumular por el otro progenitor.

La persona trabajadora deberá indicar la fecha de inicio y fecha fin con una antelación mínima de diez días o lo que establezca el convenio, salvo que existan causas de fuerza mayor que no permitan dicho preaviso.

Ejercicio simultáneo de ciertos derechos de conciliación

En caso de que ambos progenitores disfruten de permisos de lactancia, reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos/as, la empresa puede limitar su ejercicio simultáneo. La empresa debe proporcionar un plan de disfrute alternativo que asegure el disfrute de ambos progenitores.

