

Actualización POLÍTICAS de ayuda a la CONCILIACIÓN entre la vida personal, familiar y laboral

¿Qué es la Ley de Familias?

La Ley de Familias es una nueva normativa impulsada por el Gobierno para mejorar la conciliación laboral del personal trabajador en España.

Su objetivo es reconocer la diversidad de las situaciones familiares y abordar las barreras en la conciliación laboral y en la crianza a la que se enfrentan las familias.

NOVEDADES DEL REAL DECRETO-LEY 5/2023 DE 28 DE JUNIO

1. Nuevo permiso parental para el cuidado de hijo (o menor acogido por tiempo superior a un año)

«1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, **hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.**

Este permiso, que **tendrá una duración no superior a ocho semanas**, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa **con una antelación de diez días** o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible».

2. Se amplía el derecho a la adaptación de la jornada de las personas con dependientes a cargo

«Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones 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, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas **cumplan doce años**.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades 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, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En la negociación colectiva *se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.*

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

3. Nuevos permisos y ampliación de algunos de los existentes

«La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio **o registro de pareja de hecho**.
- b) **Cinco** 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 segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a 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.**
- b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo 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».

4. Derecho a la adaptación de jornada para 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 que no existieran familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado.

La diferencia con respecto a lo anterior es que tendrá el mismo derecho la persona trabajadora que precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho.

«Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, **debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.**

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género».

Recordamos los grados de consanguinidad:

Primer grado: Padres, hijos, suegros, yerno/nuera.

Segundo grado: Abuelos, nietos. Hermanos, cuñados.

5. En caso de negativa empresarial a la acumulación de las horas de lactancia será necesario justificarlo por escrito y ofrecer un plan alternativo

«La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio **a la otra persona progenitora**, adoptante, **guardadora o acogedora**. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo **por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.**

Cuando **ambas personas progenitoras**, adoptantes, **guardadoras o acogedoras** 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».

6. Nuevo derecho a ausentarse del trabajo 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.

«La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa 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.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia».

7. Se amplía la posibilidad de excedencia a parejas de hecho

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge *o pareja de hecho*, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y *por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.* La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo *por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.*

8. 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

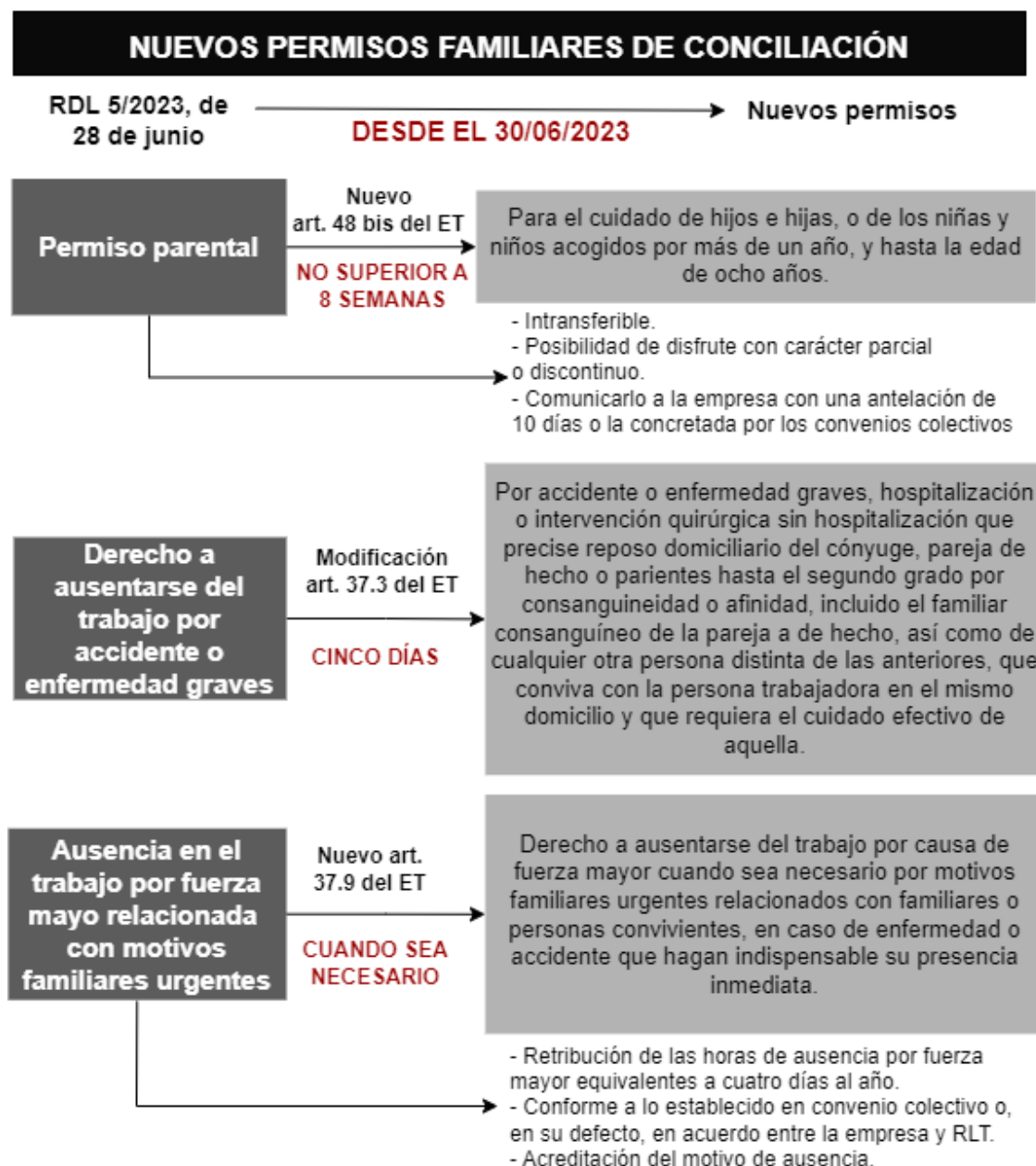
«En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.»

9. 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

«A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, *discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral*».

10. Nulidad de los despidos durante el ejercicio de los nuevos permisos y derechos

11. Se amplía la protección en el cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida a los nuevos derechos



OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

RDL 5/2023, de
28 de junio

→
DESDE EL 30/06/2023

**Adaptación de jornada,
protección de las personas
trabajadoras que ejerciten
sus derechos
y parejas de hecho**

- Se amplía el derecho a la adaptación de jornada de las personas con dependientes a cargo y se reduce el tiempo de negociación con la empresa (de 30 días pasa a 15) en caso de discrepancia (art. 34.8 y 37.6 del ET).
- Se amplían permisos existentes y se incorpora a las parejas de hecho [art. 37.3 a); b); b) bis del ET]: 15 días registro parejas de hecho; 5 días (antes 2) por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario; 2 días por fallecimiento de pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de esta.
- Mayor restricción a la negativa empresarial de acumulación de las horas de lactancia (art. 37.4 del ET).
- Se amplía la posibilidad de excedencia a parejas de hecho (art. 46.3 del ET).
- 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.
- 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 [art. 4.2.c) del ET].
- Nulidad de los despidos durante el ejercicio de los nuevos permisos y derechos (arts. 53.4. y 55.5 del ET).
- Se amplía la protección en el cálculo de indemnizaciones en los supuestos de jornada reducida a los nuevos derechos (D.A. 19.ª del ET).

EN RESUMEN:

PERMISO PARENTAL DE 8 SEMANAS



- Hasta 8 semanas de permiso, hasta que el menor cumpla los 8 años.
- NO RETRIBUIDO.
- Derecho intransferible.
- La persona trabajadora es quien deberá especificar la fecha de inicio y fin del disfrute.
- Se puede distribuir de forma continua o discontinua.
- Se puede disfrutar a tiempo completo o parcial.

PERMISO ESPECIAL POR CAUSA DE FUERZA MAYOR



- Hasta 4 días al año.
- RETRIBUIDO.
- Para atender a familiares o personas convivientes, que requieran atención INMEDIATA, URGENTE E IMPREVISIBLE, en caso de ENFERMEDAD o ACCIDENTE que requieran de presencia inmediata de la persona trabajadora.
- Se puede disfrutar por horas.

AMPLIACIÓN A 5 DÍAS DE PERMISO POR ENFERMEDAD



- 5 días cada vez que se produzca la necesidad.
- RETRIBUIDO.
- Para atender a:
 - Cónyuge o pareja de hecho
 - Familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.
 - Conviviente
- En caso de:
 - Hospitalización
 - Accidente o enfermedad grave
 - Intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera de reposo domiciliario

EXTENSIÓN DE LOS 15 DÍAS DE PERMISO POR MATRIMONIO AL REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO



- Se equipará el registro de parejas de hecho al matrimonio.
- Se incluye el permiso de 15 días NATURALES también al registro de parejas de hecho.

MODIFICACIÓN EN LA SOLICITUD DE ADAPTACIÓN DE JORNADA POR RAZONES DE CONCILIACIÓN



- Se amplían los sujetos que pueden generar derecho a esta adaptación para personas trabajadoras que requieran tener cuidado de los siguientes colectivos, siempre que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, habiendo de justificar las circunstancias que fundamentan la petición.
 - Hijos e hijas de más de 12 años.
 - Cónyuge o pareja de hecho.
 - Familiares por consanguinidad hasta 2º grado de la persona trabajadora.
 - Otras personas dependientes cuando estas convivan en el mismo domicilio que la persona trabajadora.
- Se reduce el plazo para negociación entre empresa y persona trabajadora que solicita esta adaptación de jornada, de 30 a 15 días máximo, y en caso de no manifestar oposición expresa se presume concedida.