



Julio 2023

Modificación del Estatuto de los Trabajadores

Permisos, licencias y demás derechos de conciliación de la vida familiar y laboral



Introducción

El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, es un cambio normativo que ha entrado en vigor desde **29 de junio 2023**. Se destacan las siguientes modificaciones legales:

- ✓ Artículo 37.3 del TRET
 - Permiso retribuido de matrimonio o pareja de hecho**
 - Permiso retribuido para accidente o enfermedad de familiar**
 - Permiso retribuido por fallecimiento de familiar**
 - Ausencias por nacimiento, adopción o guarda legal de menores**
 - Reducción de jornada para guarda legal de menor**
 - Ausencias por fuerza mayor**
- ✓ Artículo 46.3 del TRET
 - Excedencia para cuidado de hijo menor de 12 años**
- ✓ Artículo 48.6 del TRET
 - Suspensión del contrato con reserva del puesto**
- ✓ Artículo 48, bis TRET
 - Permiso parental**
- ✓ Artículo 34.8 del TRET
 - Adaptación de la jornada laboral**

Artículo 37.3 del TRET

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:

Permiso retribuido de matrimonio o pareja de hecho

- a) **Quince días naturales** en caso de matrimonio o registro de **pareja de hecho**.

Permiso retribuido para accidente o enfermedad de familiar

- 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 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.

Permiso retribuido por fallecimiento de familiar

- 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.

Ausencias por nacimiento, adopción o guarda legal de menores

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a **una hora de ausencia del trabajo**, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción a acogimiento múltiples.

Reducción de jornada para guarda legal de menor

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a **una 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 duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o 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 convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas

Ausencias por fuerza mayor

La persona trabajadora tendrá derecho a **ausentarse** del trabajo por **fuerza mayor** cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensables 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 los trabajadores, aportando las personas trabajadoras la acreditación del motivo de la ausencia.

Artículo 46.3 del TRET

Excedencia para cuidado de hijo menor de 12 años

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, de duración **no superior a tres años** para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución jurídica o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración **no superior a dos años**, 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 retributiva.

Artículo 48.6 del TRET

Suspensión del contrato con reserva del puesto

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato de trabajo a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48, tendrá una **duración adicional de dos semanas**, una para cada una de las personas progenitoras.

Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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.

Artículo 48, bis TRET

Permiso parental

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 los **ocho años**.

Este permiso 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.

Artículo 34.8 del TRET

Adaptación de la jornada laboral

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar **las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo**, en la ordenación del tiempo del 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 caso de que los trabajadores/as tengan hijos o hijas, tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas tengan doce años.

La aplicación de las modificaciones anteriormente citadas ha entrado en vigor desde el pasado día **29 de junio 2023**, siendo de aplicación obligatoria en todas las empresas y centros de trabajo, al considerarse el Estatuto de los Trabajadores como norma de rango legal superior a cualquier convenio colectivo, estatal, autonómico, sectorial o de empresa.

Para cualquier aclaración al efecto, desde el Departamento Jurídico y Relaciones Laborales de nuestra asesoría trataremos con nuestros clientes las cuestiones que puedan surgir en el futuro sobre la aplicación, interpretación de dichas modificaciones legales.



www.serhsserveis.com

✉ serhsserveis@grupserhs.com

☎ 93 767 03 78

📞 610 56 77 10







SERHS
serveis