NUEVOS **PERMISOS LABORALES** DESDE 30 JUNIO 2023

El Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, prorroga por otros seis meses muchas de las medidas anti crisis aprobadas por el Gobierno para combatir el incremento de los precios y la crisis energética. En esta ocasión, además, el RD recupera algunas medidas de alcance social en el ámbito laboral como son diversos tipos de permisos retribuidos y algunos otros cambios en el Estatuto de los Trabajadores. ESTOS PERMISOS ENTRAN EN VIGOR EL 30 DE JUNIO DE 2023. Te ofrecemos a continuación la información OFICIAL disponible sobre cada uno:

PERMISO PARENTAL DE 8 SEMANAS POR CADA HIJO MENOR DE 8 AÑOS (NO RETRIBUIDO)

Creación de un nuevo artículo 48 bis del ET

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental PARA EL CUIDADO DE HIJO (O MENOR ACOGIDO POR TIEMPO SUPERIOR A UN AÑO) HASTA EL MOMENTO EN QUE EL MENOR CUMPLA 8 AÑOS. **Corresponde un permiso por cada menor de dicha edad al cargo**.

El permiso consta de **8 SEMANAS EN TOTAL** y puede disfrutarse de forma **CONTINUA O DISCONTINUA**. Puede disfrutarse **A TIEMPO COMPLETO O PARCIAL**. CORRESPONDE A LA PERSONA TRABAJADORA COMUNICARLO CON **10 DÍAS DE ANTELACIÓN**.

Se trata de un permiso que pueden disfrutar **AMBOS CÓNYUGES** y es personal e intransferible.

Es un **PERMISO NO RETRIBUIDO**, que causa un EFECTO DE SUSPENSIÓN SOBRE EL CONTRATO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO. Está pendiente de un posterior desarrollo reglamentario que regule otras cuestiones como la cotización durante el disfrute del permiso.

PERMISO RETRIBUIDO DE 5 DÍAS POR CUIDADOS

Modificación del artículo 37.3b del ET

Las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo, **con derecho a remuneración durante cinco días**, por accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización pero que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.

Se incluye también cualquier otra persona (sin necesidad de que haya parentesco) que **conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio** y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

NUEVOS **PERMISOS LABORALES** DESDE 30 JUNIO 2023

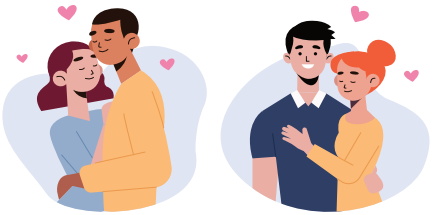
Modificación del artículo 37.9 del ET

PERMISO RETRIBUIDO DE HASTA 4 DÍAS AL AÑO POR URGENCIAS

Las personas trabajadoras podrá 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.

Este permiso podrá utilizarse POR HORAS O POR DÍAS, hasta **SUMAR UN TOTAL DE 4 DÍAS AL AÑO.**

PAREJAS DE HECHO: AMPLIACIÓN DE PERMISOS



Modificación del artículo 37.3b del ET

El **fallecimiento** de la pareja de hecho de la persona trabajadora otorgará a ésta el mismo permiso remunerado reconocido para los matrimonios (2 días).

Modificación del artículo 37.3a del ET

La persona trabajadora que se registre en el debido censo como pareja de hecho, podrá disfrutar de los **15 días de permiso retribuido** que se concedían a los matrimonios.

Modificación del artículo 37.6 del ET

La persona trabajadora registrada como pareja de hecho tendrá el mismo derecho que se otorga a los matrimonios para **pedir reducción de jornada** para el cuidado de su pareja, igual que la establecida para guarda legal o cuidado directo de un familiar o de un menor hasta los 12 años.

Modificación del artículo 34.8 del ET

La persona trabajadora registrada como pareja de hecho tendrá el mismo derecho que se otorga a los matrimonios para **solicitar adaptación de la jornada** por conciliación familiar.

Modificación del artículo 34.8 del ET

ADAPTACIONES DE JORNADA: MÁS CONCRECIÓN Y CAMBIOS EN PLAZOS

La persona trabajadora tiene derecho a solicitar la adaptación de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. Este derecho se concreta además para quienes tengan necesidades de cuidado respecto de **hijos mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado y otras personas dependientes que convivan en su mismo domicilio.**

Cambia el plazo de negociación con la empresa, que se reduce a un máximo de **15 días** a partir de los cuales, la adaptación de jornada **se presumirá concedida si la empresa no ha respondido motivadamente con una negativa**. Si responde negativamente, debe **aportar una alternativa**.