

Nuevos permisos laborales para 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.</p> <p>Este derecho, estaba limitado a necesidades familiares y cuidado de hijos menores de doce años, pero tras esta la Ley 5/2023 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>Para contestar la empresa tiene un plazo de 15 días (antes eran 30) 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 pareja de hecho</p>	<p>Se equipara 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>
<p>Reducción de jornada y excedencia por cuidado familiares</p>	<p>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.</p>

	<p>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.</p>
<p>Permiso retribuido de cuatro días al año denominado “por fuerza mayor”</p>	<p>Este 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 requieran atención inmediata, por motivos familiares urgentes e imprevisibles, y sea necesario el acompañamiento.</p> <p>Por lo tanto, no parece pensado para citas médicas programadas, sino para aquellas cuestiones urgentes en las cuales es imposible planificar el trabajo.</p> <p>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.</p> <p>Se podrá disfrutar por horas hasta completar los cuatro días.</p> <p>En resumen, los derechos sobre este nuevo permiso son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 este permiso, siendo como máximo cuatro días al año los que puede ausentarse. ○ La persona trabajadora tiene que acreditar la necesidad de acompañamiento, con un informe médico o parte similar. ○ El permiso es retribuido.
<p>Aumento de las causas de nulidad del despido</p>	<p>Se modifica el artículo 53 y 55 del Estatuto de los Trabajadores incluyendo como causas de despido nulo cuando las personas trabajadoras:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Disfruten del permiso no retribuido de 8 semanas por cuidado de un hijo/a menor de hasta ocho años. ○ Durante el disfrute de la adaptación y conciliación de la vida laboral y familiar del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.
<p>Permiso no retribuido de ocho semanas para el cuidado de hijos e hijas</p>	<p>Las personas trabajadoras tendrán 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.</p> <p>Este permiso es muy similar a una excedencia por cuidado de un familiar o cuidado de un hijo, pero sin la ventaja de que ese tiempo se entiende cotizado a la jubilación u otros efectos.</p> <p>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.</p>

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