



## MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL

Se ha publicado el [Real Decreto-ley 5/2023](#) que, entre otras materias, transpone varias Directivas europeas.

En lo que al ámbito laboral respecta, acoge buena parte de las medidas que decayeron con la convocatoria electoral, previstas en el Proyecto de Ley de Familias. En concreto:

- a) Nuevo permiso no retribuido para el cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, que podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años. Este permiso, de duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, es intransferible y podrá disfrutarse de manera flexible. Literalmente, la norma indica: “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”.
- b) Se amplía el derecho a la adaptación de la jornada de las personas con dependientes a cargo para aquellas personas que acrediten deberes de cuidado respecto de los hijos mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado del trabajador, así como de otras personas dependientes cuando, estas últimas, convivan en el mismo domicilio, y que no puedan valerse por sí mismas.
- c) Se amplía la duración de los siguientes permisos remunerados:



- a. Cinco días (frente a los dos de la regulación anterior) por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Podrán beneficiarse de este permiso las personas que convivan con el trabajador o trabajadora que requiere el cuidado en el mismo domicilio y también las parejas de hecho en el ámbito del permiso, así como a familiares consanguíneos de la pareja de hecho.
  - b. Cuatro días retribuidos para el 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. En el caso de permiso por fallecimiento del cónyuge (dos días), se tienen en cuenta las parejas de hecho.
  - c. Derecho a reducción de jornada (entre un octavo y un medio) también 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.
  - d. Se amplía el derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65%, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir el hijo enfermo los 23 años.
  - e. Quince días naturales en caso de registro de pareja de hecho.
- d) 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. Su despido, será nulo.
- e) En el caso de las familias monoparentales, 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.
- f) Los trabajadores tendrán derecho a excedencia no remunerada de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo. 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. Estas excedencias pueden disfrutarse de forma fraccionada. Aunque son un derecho individual de los trabajadores, si dos o más 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. El periodo en que el trabajador permanezca en estas excedencias computa a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial g) Se prorroga que las empresas con ayudas públicas (medidas derivadas de causas relacionadas con la invasión de Ucrania consistentes en reducción o suspensión de jornada) no puedan alegar aumento de los costes energéticos causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2023. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida. h) Finalmente, en otro orden de cosas, aplaza hasta 1 de enero de 2024 la obligación de cotizar por prácticas no laborales en las empresas. Con la regulación anterior, esta obligación habría entrado en vigor en octubre de este ejercicio. Una vez más, el Gobierno aprueba por Decreto-ley una regulación sin justificar adecuadamente el requisito constitucional de la extraordinaria y urgente necesidad; en el marco de una precampaña electoral; sin atender a las repercusiones en la productividad y gestión de recursos humanos de las empresas, en particular las pymes; sin pasar por los dictámenes de Consejo de Estado, Consejo General del Poder Judicial y Consejo Económico y Social; y sin proceso de diálogo social.