

CCOO INFORMA

NUEVOS DERECHOS POR EL REAL DECRETO-LEY 5/2023 POR EL QUE SE TRANSPONEN DIRECTIVAS EUROPEAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE PERSONAS PROGENITORAS Y CUIDADORAS

TRABAJADORAS Y TRABAJADORES QUE SE RIGEN POR EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

1. La Ley introduce el derecho a la no discriminación por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres y hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

2. **ADAPTACIÓN HORARIA *modificación***

Se podrá solicitar este derecho **también cuando se tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de 12 años, el cónyuge o la pareja de hecho, familiares por consanguinidad de hasta 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 mismas, debiendo justificar las circunstancias en las que se fundamenta la petición.

El proceso de negociación con la empresa se desarrollará con la máxima celeridad, en un periodo máximo de 15 días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Si concurre un cambio de circunstancias que motivaron la solicitud, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

El disfrute de estos permisos está protegido frente a la extinción de contrato por causas objetivas o despidos disciplinarios, considerándose nulos.

3. **PERMISOS RETRIBUIDOS *modificación***

- Los 15 días naturales por matrimonio **se extienden al registro de pareja de hecho.**
- Se divide el permiso retribuido del artículo 37.b), quedando de la siguiente manera:
 - Permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

El permiso será de **5 días** en el caso de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

- Permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El permiso será de **2 días** o 4 si se necesita hacer desplazamiento.

El disfrute de estos permisos está protegido frente a la extinción de contrato por causas objetivas o despidos disciplinarios, considerándose nulos.

4. LACTANCIA *modificación*

Cuando exista más de una persona en la empresa con el mismo derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar el derecho simultáneo, pero debe ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio del derecho.

5. REDUCCIÓN DE JORNADA *modificación*

Se extiende la reducción de jornada por cuidado de familiar, al cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, y al familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

Cuando exista más de una persona en la empresa con el mismo derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar el derecho simultáneo, pero debe ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio del derecho.

6. CAUSA DE FUERZA MAYOR *nuevo*

Derecho a ausentarse del trabajo por esta causa cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familias o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las horas de ausencia, equivalentes a **4 días**, debidamente acreditadas, serán retribuidas conforme a lo establecido en el convenio colectivo o por acuerdo entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras.

7. EXCEDENCIA *modificación*

Se extiende la excedencia por cuidado de familiar, al cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, y al familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

Cuando exista más de una persona en la empresa con el mismo derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar el derecho simultáneo, pero debe ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio del derecho.

8. FAMILIAS MONOPARENTALES *modificación*

Se amplía el derecho de nacimiento y cuidado de menor en dos semanas a las familias monoparentales en el caso de discapacidad del menor o de parto múltiple.

9. PERMISO PARENTAL *nuevo* No retribuido

Derecho individual de las personas trabajadoras no superior a **8 semanas** para el cuidado de hijo o hija o menor acogido o acogida por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.

Se podrá ejercer de manera continua o discontinua, a tiempo completo o parcial.

Deberá indicarse la fecha de inicio y fin del disfrute, o los periodos del mismo, comunicándolo a la empresa con antelación de 10 días o los establecido en convenio colectivo, salvo fuerza mayor teniendo en cuenta la situación de la persona y las necesidades organizativas de la empresa.

Si dos personas generaran el derecho por el mismo sujeto causante o cuando se altere el correcto funcionamiento de la empresa, se podrá aplazar dicho disfrute del permiso por un periodo razonable, justificado por escrito y después de haber ofrecido la empresa una alternativa.

Este disfrute de este permiso entra dentro de los supuestos de suspensión del contrato y en la nulidad del despido por causas objetivas o disciplinarias.

TRABAJADORAS Y TRABAJADORES QUE SE RIGEN POR EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

1. PERMISOS RETRIBUIDOS *modificación*

- Se divide el permiso retribuido del artículo 48 a), quedando de la siguiente manera:

- Permiso por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

El permiso será de **5 días hábiles** en el caso de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, así como cualquier persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El permiso será de **4 días hábiles** en los casos de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Permiso de **3 días hábiles o 5** si se necesita hacer desplazamiento por **fallecimiento** del cónyuge, pareja de hecho, familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.

En el caso de familiar de segundo grado por consanguinidad o afinidad, serán 2 días hábiles o 4 si es en distinta localidad.

- Se **equipara el matrimonio con el registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho**, para el permiso de 15 días.

2. PERMISO PARENTAL *nuevo*

Derecho individual de las personas trabajadoras no superior a **8 semanas** para el cuidado de hijo o hija o menor acogido o acogida por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.

Se podrá ejercer de manera continua o discontinua, a tiempo completo o parcial.

Cuando las necesidades del permiso lo permitan, deberá indicarse la fecha de inicio y fin del disfrute, o los periodos del mismo, comunicándolo a la Administración con antelación de 15 días y realizándose en semanas completas.

Si dos personas generaran el derecho por el mismo sujeto causante o cuando se altere el correcto funcionamiento de la empresa, se podrá aplazar dicho disfrute del permiso por un periodo razonable, justificado por escrito y después de haber ofrecido la empresa una alternativa.

Si dos personas generaran el derecho por el mismo sujeto causante o cuando se altere el correcto funcionamiento de unidad de la Administración, se podrá aplazar dicho disfrute del permiso por un periodo razonable, justificado por escrito y después de haber ofrecido la empresa una alternativa.

Se incluye a las personas trans gestantes.