

31 de octubre de 2023

Nuevos permisos laborales

En cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, esta norma incluye la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y en consecuencia, se aprueba los siguientes permisos:

- Permiso parental específico de 8 semanas no retribuido para el cuidado de los hijos e hijas, o de los niñas y niños acogidos por más de un año, y hasta la edad de 8 años, intransferible y con posibilidad de disfrute con carácter parcial, con el fin de la corresponsabilidad.

Este permiso intransferible pretende ser como un tipo de excedencia corta que se puede disfrutar de una vez o de forma partida.

- 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 2º 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.

- Permiso de 5 días al año retribuidos (frente a los 2 de la regulación vigente) para los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º 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 para ausentarse del trabajo «por causa de fuerza mayor» de hasta 4 días al año que se puede distribuir por horas, 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 como, por ejemplo, cuando uno de sus hijos se ponga enfermo.

En el caso de permiso por fallecimiento del cónyuge (2 días), se tienen en cuenta las parejas de hecho.

- Se amplía el derecho a la reducción de jornada a quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el 2º 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 2º grado.



- 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 los 23 años.
- Permiso retribuido de 15 días naturales en caso de registro de pareja de hecho.

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.

Por otro lado, 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.

También se establece garantías para los trabajadores no puedan sufrir perjuicios como consecuencia del ejercicio de estos nuevos derechos de conciliación.