

LOS NUEVOS PERMISOS LABORALES QUE ENTRAN EN VIGOR EL 30 DE JUNIO

A partir del 30 de junio entran en vigor los nuevos permisos laborales que el Gobierno aprobó en el último Consejo de Ministros del mes de junio. El BOE ha publicado el [Real Decreto-ley 5/2023, de 28-6](#), por el que se aprueban nuevas medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y que modifica el Estatuto de los Trabajadores.

Estos permisos se incluían en la Ley de Familias impulsada por el Ministerio de Derechos Sociales, y cuya tramitación en el Congreso decayó con la convocatoria de elecciones.

Entre otras novedades:

- se incluye un nuevo permiso por «causa de fuerza mayor» por horas
- se aumenta los días por enfermedad o accidente
- se actualiza uno por la muerte del cónyuge, que queda separado e individualizado en una nueva letra, la b bis).

Permiso de 5 días por accidente o enfermedad y 2 por fallecimiento del cónyuge

Uno de los permisos aprobado por el Ejecutivo consiste en 5 días al año, retribuidos, para utilizar en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo, tanto de un familiar de hasta segundo grado, como de un conviviente.

Se modifica el párrafo introductorio, y las letras a) y b) y se añade una nueva letra b bis en el [artículo 37.3](#), se modifican los apartados 4 y 6 y se introduce un nuevo apartado 9 en el mismo artículo, que quedan redactados como sigue:

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

«3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) 5 días por accidente o enfermedad graves, 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 a 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.

b bis) 2 días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días.»

Por horas para cuidado de menores por causas urgentes

Es un permiso «por causa de fuerza mayor», que se distribuirá por horas y podrá alcanzar en total hasta 4 días al año para cada trabajador. También estará retribuido y busca permitir a padres y madres ausentarse del trabajo cuando haya motivos familiares urgentes o inesperados.

Esta medida permitiría, por ejemplo, que el trabajador pueda cogerse unas horas si su hijo «*ha pasado una mala noche*» y «*necesita quedarse en casa con él*» o si sus padres «*enferman y tienen que acompañarle al médico*».

La norma dice lo siguiente:

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

9. «La persona trabajadora tendrá derecho a 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.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.»

Permiso parental de 8 semanas

Del mismo modo, se ha aprobado un permiso parental de 8 semanas, que podrá disfrutarse de forma continua o discontinua, a tiempo completo o parcial, hasta que el menor cumpla 8 años. El permiso servirá para los «duros procesos de adaptación» de los hijos más pequeños en septiembre en la vuelta al colegio, o en los meses de verano en el caso de padres que «no tengan donde dejar a sus hijos».

Así, se introduce un nuevo artículo 48 bis:

Artículo 48 bis.

«1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a 1 año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

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 10 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.»

Permiso para parejas de hecho

El decreto incluye otra propuesta, que también se incluía en la Ley de Familias, por el que las parejas de hecho tienen derecho a los 15 días de permiso por registro, igual que los matrimonios.

Así, se modifica el apartado a) del punto 3 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, que queda así:

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

OTRAS MEDIDAS

Ampliación de la adaptación de la jornada

Este decreto incluye también una ampliación de 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. «*En caso de negativa de la empresa, deberá justificar esta oposición o, en su caso, una eventual solución alternativa*».

Reducción de jornada

Del mismo modo, se ha aprobado una ampliación del 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.

Además, 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 en nacimientos múltiples.