

SERVICIO

GRATUITO

DE DEFENSA LEGAL DE LA MUJER

HACEMOS VALER TUS DERECHOS

Boletín nº 1

Subvencionado por:



 **Junta
de Andalucía**

Consejería de Inclusión
Social, Juventud, Familias
e Igualdad

Instituto Andaluz
de la Mujer

Nuevas medidas de conciliación corresponsable: nuevos permisos y derechos de conciliación

Tras la aprobación el 27 de junio en Consejo de Ministros del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, el pasado 30 de junio de 2023 entró en vigor esta nueva Norma que trae consigo novedades importantes.

¿Cuáles son las novedades en materia de permisos y su regulación?

1.- PERMISO PARENTAL DE 8 SEMANAS

¿En qué consiste el permiso parental de 8 semanas de duración?

Se contempla para el cuidado de hija o hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, que podrá disfrutarse hasta que cumpla 8 años.

La persona trabajadora debe solicitarlo a la empresa con 10 días de antelación.

Este permiso es intransferible y podrá disfrutarse de manera continua o discontinua. En cualquier caso, es flexible y puede emplearse, por ejemplo, para cubrir los periodos de adaptación de las guarderías o durante los periodos que cierran los centros escolares.

¿Es transferible este permiso entre los progenitores?

No. Cada uno de los progenitores podrá disfrutar de este beneficio, pero no podrá transferir ninguna semana a su pareja. Es decir, que uno de los progenitores no podrá acumular 16 semanas y el otro renunciar a ellas.

¿Es retribuido?

No es retribuido, durante el tiempo de disfrute no se percibe salario ni prestación.

En el caso de personas empleadas públicas que se regulen por el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), el permiso parental de 8 semanas sí es retribuido.

Boletín nº1

Servicio de defensa legal de la mujer de CCOO de Andalucía

2.- PERMISOS REMUNERADOS PARA AUSENTARSE DEL PUESTO DE TRABAJO

Se incluye a las parejas de hecho en estos nuevos permisos

- 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 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.
- Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o pariente 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 dos días más, siendo un total de cuatro días.
- 4 días retribuidos para el nuevo derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles relacionados con familiares o convivientes en caso de enfermedad o accidente que haga indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas 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.

- 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- Se amplía la excedencia de 2 años para el cuidado de la pareja de hecho y los familiares consanguíneos de ésta.

3.- EN MATERIA DE REDUCCIONES Y ADAPTACIONES DE JORNADA SE PRODUCEN LAS SIGUIENTES AMPLIACIONES

- Reducción de jornada: este derecho llega a 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 existan familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado.
- Se amplía el derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijos, hijas 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.
- 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 o hijas mayores de 12

años, del cónyuge o pareja de hecho, de familiares por consanguinidad hasta el segundo grado del trabajador o trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, estas últimas, convivan en el mismo domicilio y no puedan valerse por sí mismas.

- El plazo para negociar la adaptación de jornada entre empresa y persona trabajadora se reduce de 30 a 15 días. Si la empresa no motiva su oposición en ese plazo, se presumirá que la adaptación se ha concedido.

Nulidad del despido

Se amplía la protección frente al despido al establecerse que serán nulos los despidos —tanto objetivos como disciplinarios— efectuados durante el disfrute del permiso parental, las adaptaciones de jornada y los nuevos permisos retribuidos.

Trabajo a distancia

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a solicitar el trabajo a distancia como una de las formas de adaptación de la jornada.

¿Se ha ampliado la suspensión por nacimiento cuya duración actualmente es de 16 semanas?

No, se sigue manteniendo en 16 semanas.

¿Se ha extendido el permiso por nacimiento a las familias monoparentales a 32 semanas de duración?

No, no se ha producido dicha extensión.

Boletín nº1

Servicio de defensa legal de la mujer de CCOO de Andalucía



Consejería de Inclusión Social, Juventud, Familias e Igualdad

Instituto Andaluz de la Mujer

SERVICIO

DE
DEFENSA
LEGAL
DE LA
MUJER



Si necesitas **ayuda o asesoramiento**,
escanea el código y contacta con nosotras



 **Junta
de Andalucía**

Consejería de Inclusión
Social, Juventud, Familias
e Igualdad

Subvencionado por:

Instituto Andaluz
de la Mujer