

Si quiere descargar esta nota informativa en formato PDF, pulse [aquí](#)

Nuevos permisos para la conciliación familiar y laboral

El pasado día 30 de junio de 2023 entró en vigor el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, que establece nuevos permisos para la conciliación familiar y laboral de los trabajadores.

Se introducen tres nuevos permisos:

- **Permiso retribuido de 5 días** en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, para el cuidado 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 persona que conviva con el trabajador.
- **Permiso retribuido de 4 días**, que puede distribuirse por horas, en casos de fuerza mayor. Este permiso se utilizará cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles relacionados con familiares o convivientes, en caso de enfermedad o accidente que requiera la presencia inmediata del trabajador.
- **Permiso parental, no retribuido, de 8 semanas**. Se crea este nuevo permiso 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, que tiene una duración máxima de 8 semanas, podrá disfrutarse de forma continua o discontinua, a tiempo completo o parcial, es intransferible y flexible para adaptarlo a las necesidades familiares.

En caso de negativa de la empresa, deberá justificar esta oposición o, en su caso, ofrecer una eventual solución alternativa.

Además, también se modifican y amplían los siguientes permisos:

- **Permiso retribuido de 15 días naturales** en caso de registro pareja de hecho.
- **Permiso retribuido de 2 días** por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el trabajador precisa hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días.
- **Adaptación de la jornada de trabajo**. Se amplía el derecho a la adaptación de jornada para el cuidado de hijos mayores de 12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiares hasta el segundo grado por consanguinidad, así como de otras personas dependientes cuando éstas últimas convivan en el mismo domicilio y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.
- **Reducción de la jornada de trabajo**. Puede solicitarla el trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de 12 años o una persona con

discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.

Se amplía este derecho para el cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe una actividad retribuida.

Así mismo, se amplía este derecho 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 sea igual o superior al 65%, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años.

- **Excedencia.** Puede solicitarla el trabajador por una duración no superior a 2 años para el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y 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 una actividad retribuida.
- **Familia monoparental.** En caso de haber una única persona progenitora, ésta podrá disfrutar de las ampliaciones de dos semanas previstas para las familias con dos personas progenitoras, en los supuestos de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo por discapacidad del hijo en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, así como en nacimientos múltiples.

En caso de negativa de la empresa, está deberá justificar su oposición o, en su caso, ofrecer una eventual solución alternativa.

Será nulo el despido de un trabajador que se encuentre disfrutando de los nuevos permisos y derechos, excepto que se demuestre la procedencia del despido.

*Estos nuevos permisos han representado una
modificación del Estatuto de los Trabajadores.*

PGA Provença, 286, 5º, 2ª 08008 Barcelona teléfono: +34 93 488 04 50 pga@pgrup.com

La presente circular ha sido confeccionada como documento meramente informativo, basado en los textos legales a que hace referencia. En ningún caso debe tomarse como base para la toma de decisiones y no sustituye ni complementa nuestro asesoramiento profesional.

© 2015 **PROVENÇA GRUP D'ASSESSORS, SL.** Quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y/o parcial, de esta obra, sin autorización escrita de **PROVENÇA GRUP D'ASSESSORS, SL.**