

**LABORAL**

# Nuevos permisos laborales para conciliación familiar

El Real Decreto-ley 5/2023, con efectos desde el pasado 30 de junio de 2023, incluye importantes medidas en el ámbito laboral, como nuevos permisos retribuidos, refuerzo a la conciliación, adaptación de jornada y parejas de hecho.



Con los nuevos permisos laborales para la conciliación de la vida familiar y laboral aprobados recientemente a través del RDL 5/2023, se amplía el ámbito de los derechos familiares, que dan derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración. Y también regulan el tiempo del disfrute de determinados permisos:

- **Quince días naturales en caso de matrimonio** y también del registro de pareja de hecho.
- **Cinco días por accidente o enfermedad grave**, 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.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de un máximo de ocho semanas continuas o discontinuas

- **Dos días por el fallecimiento** del cónyuge o pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

- **Cuatro días al año para 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.

**PERMISO PARENTAL**  
Sobre el nuevo permiso parental no retribuido, se

establece que las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de un máximo de ocho semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años. Este permiso podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial.

La persona trabajadora deberá especificar la fecha de inicio y fin del disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días (o la concretada por los convenios colectivos), salvo fuerza mayor. El contrato de trabajo podrá suspenderse por disfrute del permiso parental.

**DESPACHOS RECOMENDADOS**



**FANDIT**  
www.fandit.es  
917 90 11 15



**FONT & YILDIZ**  
www.fontyildiz.com  
93 494 89 80



**IGMASA**  
www.igmasa.com  
93 488 24 52  
91 781 16 60



**INICIATIVA FISCAL**  
www.iniciativafiscal.com  
911 610 359



**MATEOS LEGAL**  
www.mateos.legal  
93 476 00 50



**MIQUEL VALLS**  
www.miquelvalls.com  
93 487 65 90



**JDA EXPERT LEGALTAX**  
www.jda.es  
93 860 03 70



**KEY IBERBOARD**  
www.keyiberboard.com  
91 561 14 22



**SPANISH VAT SERVICES**  
www.spanishvat.es  
91 599 52 49



**TOMARIAL ABOGADOS**  
www.tomarial.com  
96 339 47 53  
91 076 70 24

## EL CONSEJO EXPERTO



Entre las distintas reformas del Real Decreto-ley 5/2023, destacan las siguientes sobre conciliación laboral:

- Derecho a solicitar adaptaciones de jornada a quien tenga necesidades de cuidado de personas dependientes.
- Periodo de negociación para la adaptación de jornada se reduce de 30 a 15 días.
- 15 días naturales de permiso retribuido en caso de matrimonio que se extiende al registro de pareja de hecho.
- 5 días de permiso retribuido en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquiera que conviva en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo.
- Derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes o personas convivientes.
- Un máximo de 8 semanas de permiso parental para el cuidado de hijo o menor acogido.

**CARLOS MESTRES HERREROS**  
Graduado Social. Dpto. Jurídico-Laboral de Escura  
www.escura.com  
Tel: 93 494 01 31



El RDL 5/2023 incluye cambios significativos en los permisos laborales para la conciliación de la vida laboral y familiar de progenitores y cuidadores:

- Se amplían a 5 días los permisos remunerados por accidente o enfermedad graves, incluyendo intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo.
  - Se establece el derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor relacionada con motivos familiares urgentes, hasta 4 días al año.
  - Se establece una nueva causa de suspensión o "permiso parental" por cuidado de hijo, por una duración no superior a 8 semanas.
  - Por otro lado, se amplían:
    - Permisos existentes y se incorpora el derecho a la pareja de hecho.
    - Derecho a la adaptación de jornada de personas con dependientes a cargo y se establece un nuevo supuesto de reducción de jornada para el cuidado de hijo.
    - Supuestos de nulidad de los despidos durante el ejercicio de los nuevos derechos de conciliación.
- Estas medidas, en vigor desde junio, buscan preservar las carreras profesionales de las personas cuidadoras y mejorar la conciliación de su vida laboral y personal.

**ELENA TRASTOY**  
Abogada y Responsable del Dpto. Jurídico en GM Integra RRHH  
www.gmintegrarrhh.com / Tel: 93 872 69 44



El 29 de junio de 2023 se publicó el Real Decreto 5/2023 en el BOE.

En este se incluyen medidas de conciliación en el Estatuto de los Trabajadores y se prohíbe la discriminación de género por ejercer derechos de conciliación. Entre las novedades se encuentran el derecho a la adaptación de jornada, ampliándose los beneficiarios y reduciéndose el período de negociación. Se aprueban nuevos permisos retribuidos, abarcando casos de hospitalización, fallecimiento de cónyuges o parejas, así como ausencias por causa de fuerza mayor relacionadas con familiares o convivientes. También se añade un permiso parental no retribuido de hasta ocho semanas para el cuidado de hijos o menores acogidos. Sin embargo, la transposición parcial ha creado regulaciones no coincidentes con la norma comunitaria, lo que podría generar controversias judiciales debido a su imprecisión. Se destaca el derecho a la adaptación de jornada y los permisos retribuidos como aspectos clave, aunque se plantean dudas sobre su aplicación efectiva debido a la dependencia de acuerdos en convenios colectivos.

**AMANDA RIERA**  
Asesora laboral de TAX Barcelona  
www.tax.es  
Tel: 972 677 254