

Abril de 2023

Proyecto Ley de familias 2023

❖ **Nuevos permisos retribuidos**

❖ **Modificaciones en el estatuto de los trabajadores**

El pasado 27 de marzo, ha sido aprobado por el Gobierno la Ley de Familias y recientemente, se ha publicado el **proyecto** de dicha Ley en el Boletín Oficial de las Cortes Generales de 14 de abril de 2023.

Aunque actualmente estamos a la espera de su publicación definitiva en el Boletín Oficial del Estado pero ya conocemos las principales novedades que va a incluir la Ley.

[Accede aquí al texto oficial](#)

❖ Nuevos permisos retribuidos

Nuevos permisos retribuidos	
Art. 37.3 ET	<p>Por <u>accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario</u> de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El cónyuge • Pareja de hecho • Parientes hasta 2º de consanguinidad o afinidad. • Cualquier otra persona distinta a las anteriores que conviva en el mismo domicilio y requiera el cuidado <p>Duración: 5 días</p>
Art. 37.9 ET	<p>Por causa de <u>fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente</u> que hagan indispensable su presencia inmediata.</p> <p>Las personas trabajadoras deberán acreditar el motivo de su ausencia.</p> <p>Duración: hasta 4 días al año</p> <p>El permiso puede disfrutarse por horas, no pudiendo acumular más de 4 días de jornada</p>
Art. 28 bis ET	<p>La duración del permiso parental se incrementará de forma progresiva, de tal forma que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En 2023, la duración del permiso será de <u>seis semanas</u> • En 2024, la duración del permiso será de <u>ocho semanas</u> <p>Para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.</p>

	<p>La semanas podrán disfrutarse de forma continua o discontinua, a tiempo completo o a tiempo parcial.</p> <p>La persona trabajadora deberá avisar a la empresa con una antelación de 10 días de la fecha de inicio y fin o del periodo de disfrute, excepto en situaciones de fuerza mayor.</p> <p>En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante la empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.</p> <p>Duración: hasta 8 semanas.</p>
--	---

❖ Modificaciones

	Antiguo contenido	Novedades
Art. 4.2c) ET	<ul style="list-style-type: none"> Los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados por por razones de estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, lengua, sexo, y discapacidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Se añade junto al resto de los derechos, el de no ser discriminado por orientación sexual, identidad sexual y de género y por razón sexual incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad en la vida familiar y laboral.
	<ul style="list-style-type: none"> Las personas trabajadoras con hijos tienen derecho a solicitar adaptaciones de la duración y 	<ul style="list-style-type: none"> Se amplía el derecho aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto

<p>Art. 34.8 ET</p>	<p>distribución de la jornada de trabajo, hasta que estos cumplan 12 años.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En ausencia de negociación colectiva, la empresa abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora de máximo 30 días. • La empresa comunicará la aceptación o denegación de la petición o planteará propuestas alternativas. <p>La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el reingreso con las condiciones anteriores concluido el periodo o cuando cambien las circunstancias que motivaron las adaptaciones</p>	<p>de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición</p> <ul style="list-style-type: none"> • El plazo de negociación se reduce hasta los 15 días. • La empresa deberá justificar en caso de negativa o planteamiento de alternativas las razones objetivas de su decisión. • La persona trabajadora tiene derecho a regresar a la empresa en las condiciones anteriores, no únicamente a solicitarlo, como en la redacción anterior. • La empresa únicamente podrá denegar el reingreso cuando existan razones objetivas que lo justifiquen. • NUEVO PERMISO PARENTAL DE 8 SEMANAS
<p>Art. 37.3 ET</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración 15 días naturales en caso de matrimonio. • Permiso de dos días por fallecimiento del cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con 	<ul style="list-style-type: none"> • Se equipara el permiso para las parejas de hecho. • NUEVO PERMISO RETRIBUIDO DE 5 DÍAS • Se incluye el fallecimiento de la pareja de hecho en este supuesto y se disminuye la ampliación de 4 días en caso de desplazamiento a 2 días.

	<ul style="list-style-type: none"> tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en cuatro días. 	
<p>Art. 37.4 ET</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se podrá limitar el ejercicio del derecho de reducción de jornada por nacimiento, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante. 	<ul style="list-style-type: none"> En caso de limitación del ejercicio de este derecho, la empresa deberá ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute del mismo a ambas personas trabajadoras.
<p>Art. 37.6 ET</p>	<ul style="list-style-type: none"> Pueden ejercitar el derecho a reducción por guarda legal quienes tengan a su cuidado un menor de 12 años, una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y sea necesario su cuidado 	<ul style="list-style-type: none"> Podrán ejercitar este derecho, además de los sujetos mencionados, quienes precisen encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho. También tendrá derecho a la reducción de jornada en atención a las mismas circunstancias y con el mismo alcance quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho siempre que no existieran familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado que pudieran acceder a la reducción descrita en el inciso anterior. Se incluye en este supuesto el cuidado de personas con discapacidad hasta los 26 años. En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido a la persona progenitora, guardadora o acogedora con quien conviva la persona enferma.

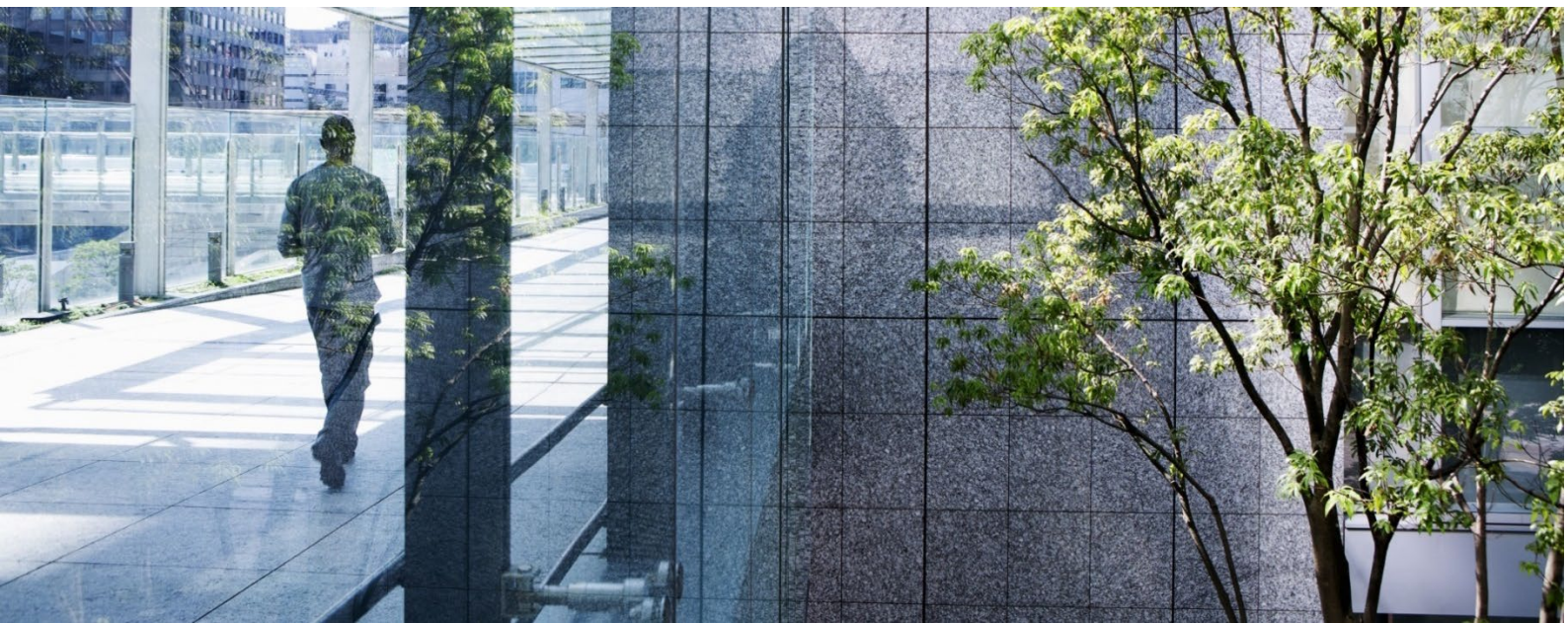
	<ul style="list-style-type: none"> • Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo. 	<ul style="list-style-type: none"> • En caso de limitación del ejercicio de este derecho, la empresa deberá ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute del mismo a las personas trabajadoras afectadas.
<p>Art. 45.1 ET</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Relativo a las causas por las que puede suspenderse el contrato de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se añade como causa de suspensión del contrato de trabajo el disfrute del nuevo permiso parental de 8 semanas.
<p>Art. 46.3 ET</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tendrán derecho a un periodo de excedencia de máximo 2 años de duración (excepto extensión mayor por negociación colectiva) los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad retribuida. • Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se amplía este derecho para los casos de atención a cónyuge o pareja de hecho. • Tendrá derecho a la excedencia en atención a las mismas circunstancias y con el mismo alcance quien precise encargarse del cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho siempre que no existieran familiares por consanguineidad hasta el segundo grado del sujeto causante que pudieran acceder a la excedencia descrita en el inciso anterior. • En caso de limitación del ejercicio de este derecho, la empresa deberá ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute del mismo a las personas trabajadoras afectadas.
<p>Art. 48.4 ET</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La suspensión del contrato por permiso de maternidad podrá anticiparse hasta 4 semanas anteriores de la fecha prevista para el parto para las madres biológicas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Adicionalmente se incluye la posibilidad de adelantar el ejercicio del permiso de maternidad hasta 10 días antes de la fecha prevista para el parto, en el caso de la persona progenitora distinta de la madre biológica.

<p>Art. 48.6 ET</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato por un periodo de 16 semanas, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores 	<ul style="list-style-type: none"> • Las familias monoparentales o monomarentales podrán disfrutar de las ampliaciones completas previstas para las familias con dos personas progenitoras.
<p>Art. 53.4 Y 55.5 ET</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Será nulo el despido de: las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, el de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión, las personas trabajadoras que estén disfrutando o hayan solicitado la excedencia por cuidado de menor o de familiar, de las víctimas de violencia de género, de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se incluyen en los motivos de nulidad de despido, aquellos efectuados durante el nuevo permiso parental de 8 semanas, cuando se haya solicitado el nuevo permiso de 5 días, cuando se hayan solicitado o se esté disfrutando la adaptación de jornada previstas en el artículo 34.8 y los afectados a las víctimas de violencia sexual.

mazars

Departamento Laboral Mazars

derecho.laboral@mazars.es



Mazars es una firma internacional totalmente integrada, especializada en auditoría, consultoría, financial advisory, asesoramiento legal y fiscal y outsourcing. Operamos en más de 95 países y territorios en todo el mundo, contamos con la experiencia de 47.000 profesionales – 30.000 en la asociación integrada de Mazars y 17.000 a través de Mazars North America Alliance – para ayudar a clientes de todos los tamaños en cada etapa de su desarrollo.

www.mazars.es