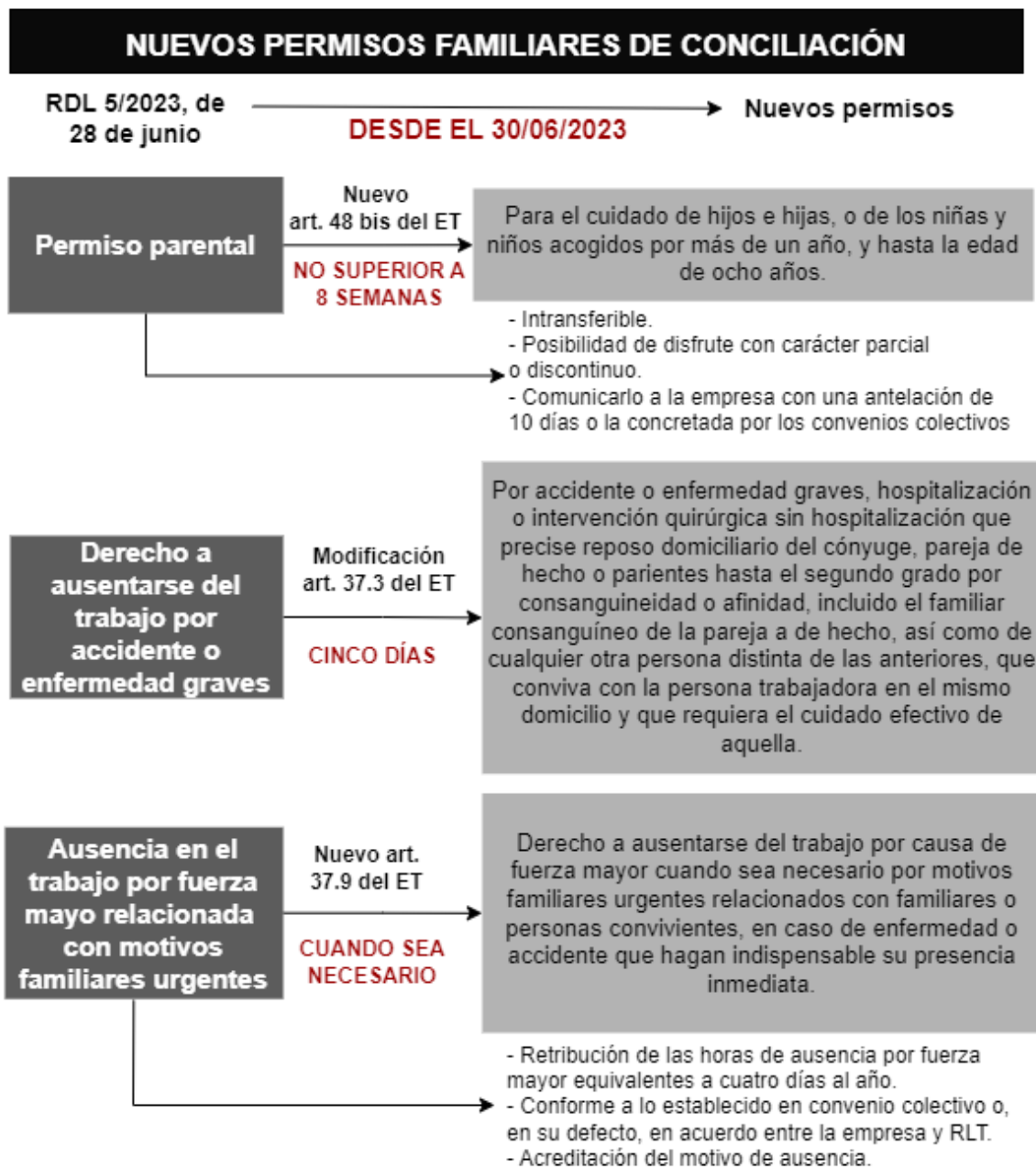


## NUEVOS PERMISOS Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Materias: Laboral  
Fecha: 30/06/2023

Hoy 30 de junio, entran en vigor los nuevos permisos para progenitores y cuidadores (Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, BOE de 29 de junio de 2023)



## OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

RDL 5/2023, de  
28 de junio

→  
**DESDE EL 30/06/2023**

**Adaptación de jornada,  
protección de las personas  
trabajadoras que ejerciten  
sus derechos  
y parejas de hecho**

- Se amplía el **derecho a la adaptación de jornada** de las personas con dependientes a cargo y se reduce el tiempo de negociación con la empresa (de 30 días pasa a 15) en caso de discrepancia (art. 34.8 y 37.6 del ET).
- **Se amplían permisos existentes y se incorpora a las parejas de hecho** [art. 37.3 a); b); b) bis del ET]: 15 días registro parejas de hecho; 5 días (antes 2) por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario; 2 días por fallecimiento de pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de esta.
- Mayor restricción a la negativa empresarial de **acumulación de las horas de lactancia** (art. 37.4 del ET).
- Se amplía la posibilidad de **excedencia a parejas de hecho** (art. 46.3 del ET).
- 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 hija o en nacimientos múltiples.
- El trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de **discriminación por razón de sexo** [art. 4.2.c) del ET].
- **Nulidad de los despidos** durante el ejercicio de los nuevos permisos y derechos (arts. 53.4. y 55.5 del ET).
- Se amplía la **protección en el cálculo de indemnizaciones** en los supuestos de jornada reducida a los nuevos derechos (D.A. 19.ª del ET).

**Para TENER EN CUENTA:** A pesar de que la Directiva de cuya transposición nace este permiso establece que ha de ser retribuido, **ese aspecto de la norma no es de aplicación obligatoria hasta el 2 de agosto de 2024**. Dado que el permiso parental entrará en vigor sin desarrollo reglamentario hemos de entender que con posterioridad se establecerá un periodo transitorio de forma gradual hasta alcanzar su remuneración efectiva.

Por lo tanto, si una persona trabajadora solicita a la empresa el permiso parental antes de su desarrollo reglamentario, lo más probable es que se opte por tratarlo como un permiso o licencia no remunerado o una suspensión de contrato sin retribución. El futuro reglamento deberá fijar efectos retroactivos sobre estos aspectos o periodos temporales.

La información facilitada tiene carácter informativo y no es asesoramiento jurídico ni sustituye la publicidad legal de las leyes. La información incorporada es de carácter general y no trata de circunstancias específicas relativas a personas concretas.