



NUEVOS PERMISOS LABORALES DESDE 30 JUNIO 2023

PERMISO RETRIBUIDO DE HASTA 4 DIAS AL AÑO POR URGENCIAS

Las personas trabajadoras podrán 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.

Este permiso podrá utilizarse POR HORAS O POR DÍAS, hasta SUMAR UN TOTAL DE 4 DÍAS AL AÑO.

PAREJAS DE HECHO: AMPLIACIÓN DE PERMISOS

- Modificación del artículo 37.3b del ET.

El fallecimiento de la pareja de hecho de la persona trabajadora otorgará a ésta el mismo permiso remunerado reconocido para los matrimonios (2 días).

- Modificación del artículo 37.3a del ET.

La persona trabajadora que se registre en el debido censo como pareja de hecho, podrá disfrutar de los 15 días de permiso retribuido que se concedían a los matrimonios.

- Modificación del artículo 37.6 del ET.

La persona trabajadora registrada como pareja de hecho tendrá el mismo derecho que se otorga a los matrimonios para pedir reducción de jornada para el cuidado de su pareja, igual que la establecida para guarda legal o cuidado directo de un familiar o de un menor hasta los 12 años.

- Modificación del artículo 34.8 del ET.

La persona trabajadora registrada como pareja de hecho tendrá el mismo derecho que se otorga a los matrimonios para solicitar adaptación de la jornada por conciliación familiar.

ADAPTACIONES DE JORNADA: MÁS CONCRECIÓN Y CAMBIOS EN PLAZOS

- Modificación del artículo 34.8 del ET.

La persona trabajadora tiene derecho a solicitar la adaptación de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. Este derecho se concreta además para quienes tengan necesidades de cuidado respecto de hijos mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado y otras personas dependientes que convivan en su mismo domicilio.

Cambia el plazo de negociación con la empresa, que se reduce a un máximo de 15 días a partir de los cuales, la adaptación de jornada se presumirá concedida si la empresa no ha respondido motivadamente con una negativa. Si responde negativamente, debe aportar una alternativa.