

NUEVAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Con vigencia a **parir del 30.06.2023**, el RDL 5/2023, de 28 de junio, introduce nuevos permisos y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Nuevos supuestos de solicitud de adaptación de la duración y distribución de la jornada (art. 34.8 Estatuto de los Trabajadores - ET)

Hasta ahora, las personas trabajadoras tenían derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación (incluida la prestación de su trabajo a distancia), para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, hasta que los hijos o hijas cumpliesen **doce años**.

Desde el 30.06.2023 pueden solicitarlas también en los siguientes supuestos:

- Hijos e hijas mayores de doce años.
- Cónyuge o pareja de hecho.
- Familiares por consanguinidad hasta el segundo grado.
- Otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio y no puedan valerse por sí mismos.

Además, se reduce el plazo de negociación entre empresa y persona trabajadora a quince días (hasta ahora era treinta días), presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Nuevos permisos retribuidos (art. 37 ET)

- Quince días naturales por registro de pareja de hecho.
- Dos días por fallecimiento 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 incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Reducción de jornada (art. 37.6 ET)

Quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado, **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 actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Nuevo permiso retribuido por ausencia al trabajo por fuerza mayor (art. 37.9 ET)

La persona trabajadora tendrá derecho a 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.

Serán retribuidas las horas equivalentes a un máximo de cuatro días al año, conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo o en su defecto, acuerdo entre la empresa y el representante de las personas trabajadoras, aportando éstas acreditación del motivo de la ausencia.

Suspensión del contrato por permiso parental (art. 48 bis ET)

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, 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**.

La duración del permiso será de ocho semanas, continuas o discontinuas, y podrá disfrutarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los Convenios Colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos en los que el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor (art. 48 ET)

En caso de familias monoparentales, 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.

LAS DECISIONES EXTINTIVAS BASADAS EN ALGUNO DE LOS SUPUESTOS ANTERIORES SERÁN NULOS

REAL DECRETO 608/2023 de 11 de julio, por el que se desarrolla EL MECANISMO RED DE FLEXIBILIDAD Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO (BOE 12.07.2023).

Las empresas que pretendan proceder al cierre de uno o varios centros de trabajo, cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de cincuenta o más personas trabajadoras, deberán notificarlo a la Autoridad Laboral con una antelación mínima de seis meses a través de medios electrónicos. Además, remitirán copia de la notificación a las Organizaciones Sindicales más representativas y a las representativas del sector al que pertenezca la empresa, tanto a nivel Estatal como de la Comunidad Autónoma donde se ubique el centro o centros de trabajo que se pretenden cerrar.

OM SND / 726 / 2023 (BOE 05.07.2023)

Con efectos del 05.07.2023 se declara oficialmente el fin de la crisis sanitaria por COVID 19 y cesan las medidas de prevención para hacerle frente en los centros de trabajo, en particular el uso obligatorio de mascarillas, si bien se recomienda su uso cuando haya síntomas de infección respiratoria y en determinados contextos y situaciones en los centros y Residencias de Mayores y personas con discapacidad.

INCLUSIÓN, A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2024, EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE ALUMNOS QUE REALICEN PRÁCTICAS FORMATIVAS (REMUNERADAS O NO) O PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS (REMUNERADAS O NO) INCLUIDAS EN PROGRAMAS DE FORMACIÓN.

PAGO TRIMESTRAL TRABAJADORES AUTÓNOMOS ARTISTAS CON BAJOS INGRESOS.

El artículo 313 bis de la LGSS establece que el plazo reglamentario de ingreso de las cuotas será el establecido con carácter general, salvo que el interesado (artista con bajos ingresos integrado en el RETA) solicite expresamente, a través de procedimiento automatizado, que el plazo de ingreso sea trimestral (cuotas enero, febrero y marzo ingreso en abril y así sucesivamente). Las solicitudes presentadas en cada trimestre natural surtirán efectos a partir del primer mes del trimestre natural posterior.

Deseamos a todos nuestros clientes unas felices vacaciones.

Bilbao, julio 2023