



VELARRE INFORMATIVO

Boletín feminista de las brujas que no pudisteis quemar

NUEVAS MEDIDAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

Publicado en el B.O.E. el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, que, entre otras medidas, incluye cambios en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de las personas progenitoras y cuidadoras:

->->->NUEVA CAUSA DE NULIDAD EN LOS DESPIDOS.

Se especifica que 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. En este sentido, en lo relativo a la protección contra el despido derivada del disfrute de permisos de conciliación, se recoge el disfrute de todos los derechos de conciliación, incluyendo los nuevos, entre las causas de nulidad.

->->->ADAPTACIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

En relación con el derecho a adaptación de jornada por motivos de conciliación familiar y laboral del artículo 34.8 ET, se incluye la referencia al cuidado de hijos/as mayores de 12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el 2º grado, así como de otras personas dependientes. Además, se reduce a 15 días el plazo máximo para negociar con el trabajador la solicitud de adaptación de jornada. Por último, se especifica que, si cambian las circunstancias que motivaron la solicitud de la adaptación de jornada, la empresa solo podrá denegar el regreso del trabajador si existen razones motivadas para ello.

->->->PERMISO RETRIBUIDO POR REGISTRO DE PAREJA DE HECHO.

En el artículo 37 ET, se incluye expresamente el registro de pareja de hecho como motivo que da lugar al disfrute de permiso retribuido de 15 días naturales.

->->->PERMISO POR CIRCUNSTANCIAS FAMILIARES.

Se amplía de 2 a 5 días el permiso por circunstancias familiares (accidente, enfermedad grave, hospitalización) incluyéndose expresamente al cónyuge, pareja de hecho y familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona conviviente que requiera de los cuidados del trabajador. Además, en el permiso de 2 días por fallecimiento de familiar, que ahora se separa del anterior permiso, se incluye expresamente la referencia al cónyuge o pareja de hecho.

->->->NUEVO PERMISO POR RAZONES DE URGENCIA FAMILIAR.

Se recogen aquellas situaciones, distintas de las de los permisos de cuidadores y parentales, que permiten a las personas trabajadoras ausentarse por razones justificadas de urgencia familiar y que requieren la presencia inmediata de aquéllas. Esto es, a la necesidad de atender sucesos esporádicos, previéndose como retribuidas las horas equivalentes a cuatro días al año, sin perjuicio de lo que al respecto pudieran establecer los convenios colectivos.

->->->NUEVO PERMISO PARENTAL.

Se introduce un nuevo artículo 48 bis en el ET, por el que se incluye un nuevo permiso parental específico que se ocupa del cuidado de los hijos e hijas, o de los niñas y niños acogidos por más de un año, y hasta la edad de 8 años, intransferible y con posibilidad de su disfrute de manera flexible. Tendrá una duración máxima de 8 semanas, continuas o discontinuas, debiendo ser solicitado por el trabajador con una antelación mínima de 10 días.

Desde CGT seguiremos presionando por la continuidad de las mejoras en igualdad, conciliación y derechos laborales. Todavía queda mucho camino por andar. La lucha continúa.



MCLMEX

buzonvioleta@cgt-mclmex.org

**"Luchar por la conciliación es luchar por la igualdad,
es luchar para que mañana ellas puedan elegir"**

(Laura Baena)

Nº47

13 Julio 2023