



Estos son tus derechos para conciliar, según la nueva Ley de Familias

Permisos especiales y teletrabajo son algunas de las opciones a las que los empleados con hijos pueden acogerse con la nueva Ley de Familias

“¿Puedo pedir días libres para cuidar a mi hijo si se pone enfermo?” “¿Puedo solicitar el teletrabajo si es viable en mi empresa y si eso me ayuda a conciliar mi vida laboral y familiar?”. Tras el inicio del curso escolar y [las dificultades del día a día para llegar a todo cuando se tienen hijos](#), surgen las dudas en torno a **los nuevos derechos a los que toda madre o padre trabajador puede acogerse con la Ley de Familias** (RDL 5/2023) que entró en vigor el pasado mes de mayo. Para aclararnos cuáles son los derechos a los que los progenitores contratados por cuenta ajena puede acogerse. Hemos consultado a una abogada laboralista, **Cristina Redondo, responsable del Departamento de Derecho Laboral de RZS Abogados**, quien nos detalla, punto por punto, cuáles son las nuevas opciones amparadas por la ley para facilitar la conciliación.

Nuevos permisos especiales a los que pueden acogerse los trabajadores

1. Permiso parental de hasta 8 semanas. Puede acogerse a él todo trabajador para el cuidado de hijos o menores en acogida de hasta 8 años de edad. **“La empresa, salvo causa justificada y amparada en motivos organizativos, no puede denegar su concesión”**, explica Redondo, que detalla también que no es necesario solicitar las ocho semanas seguidas, sino que “este permiso, que es intransferible, se podrá disfrutar de manera parcial y discontinua si es del interés del solicitante”; es decir, si el trabajador necesita para cuidar a su hijo, por ejemplo, cinco días en enero y otros siete días en mayo, podrá solicitarlos así hasta completar el total de ocho semanas en todo un año. Eso sí, hay que tener en cuenta que **“este permiso no es retribuido, por lo que el contrato de trabajo quedaría en suspenso”**.

- **Otras cuestiones a tener en cuenta:** “es importante solicitarlo con una antelación mínima de 10 días”. Además, es preciso saber que “se aplicará de forma escalonada” y el total de ocho semanas no entrará en vigor hasta 2024; este 2023 el número de semanas de permiso parental que podrá solicitar el trabajador es de seis.

2. Permiso retribuido de hasta cinco días por causa grave de urgencia. Ya existía con anterioridad un permiso similar, pero ahora pasa de dos a cinco días y ya no solo hace referencia a los hijos o a otro familiar de primer grado, sino también a cualquier conviviente, se mantengan o no lazos de parentesco. Lo que se concede exactamente al trabajador es, como precisa la abogada, “el **derecho a ausentarse del trabajo 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 de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, incluso a cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquella: en este caso se concede un permiso retribuido de hasta cinco días”.

3. Ausencia en el trabajo por 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: en este caso **la empresa vendrá obligada a retribuir las horas de ausencia**, equivalente a 4 días al año, acreditando el motivo que genera tal ausencia”. A este derecho se podría acoger el trabajador si uno de sus hijos enferma aunque no requiera hospitalización ni entrañe gravedad, pero deba quedarse en casa y no tiene quién lo cuide. Habría que acreditar debidamente la ausencia (con un informe médico, por ejemplo). “No te pueden despedir por este motivo, pero si no lo acreditas, no te lo van a retribuir”; podrían incluirlo en el permiso no retribuido de ocho semanas “aunque no apliques los diez días de preaviso”, nos comenta Redondo.

Pasos a seguir para hacer uso de los nuevos permisos especiales

Lo primero que hay que tener en cuenta es que hemos de justificar debidamente la necesidad que nos lleva a acogernos a alguno de estos permisos, “ya que la empresa nos podrá solicitar su acreditación”. Partiendo de esto, en el caso del **permiso parental**, es necesario, como señalábamos anteriormente, “una comunicación escrita, con un preaviso mínimo de 10 días, poniendo a disposición de la empresa acreditación de que el menor cuenta con menos de 8 años”.

En lo que a los otros permisos, retribuidos, se refiere, “no se requiere una mínima antelación, ya que atienden a causas imprevistas, inminentes o de fuerza mayor, pero es recomendable, en la medida de lo posible, **dejar constancia por escrito de que se está haciendo uso de este derecho** y, en cualquier caso, acreditar tanto el vínculo que le une con la persona en

cuestión, como el hecho acontecido y que, en definitiva, genera el derecho a la retribución de este permiso”.

“¿Puedo solicitar el teletrabajo permanente a mi empresa para conciliar?”

El derecho al teletrabajo es uno de los aspectos más desconocidos para muchos trabajadores. Como nos explica la abogada laboralista, el teletrabajo por **conciliación de la vida familiar y laboral** o, lo que es lo mismo, la solicitud de “adaptaciones de la duración y distribución de jornada de trabajo en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación de servicio, incluida su prestación de trabajo a distancia” es algo que “ya estaba establecido en el Estatuto de los Trabajadores (art.34.8), si bien la nueva ley reduce los plazos de negociación de 30 días a 15 días”.

Sin embargo, es preciso saber que “**la empresa podrá conceder o denegar el permiso** apelando a causas organizativas o a la simple imposibilidad de implementar el trabajo a distancia, en cuyo caso, el trabajador podrá someter al criterio de los jueces y tribunales si son ciertas las necesidades al teletrabajo y si son suficientes los motivos para la no concesión por parte de la empresa”.

“Es muy importante tener en cuenta que cualquier impugnación por la negativa del ejercicio de **los derechos a la conciliación de la vida familiar y laboral** ante la Jurisdicción Social está sometida a plazos de caducidad perentorios, por lo que hay que ser rigurosos en cumplir con los mismos, evidenciando, además, que una negativa arbitraria de la empresa podría acarrear unos daños y perjuicios económicos en el trabajador, igualmente reclamables”.

<https://www.hola.com/padres/20230928351000/ley-de-familias-derechos-conciliacion-trabajadores/>