

NUEVOS PERMISOS (1)

El **Real Decreto-Ley 5/2023** incorpora la Directiva (UE) 2019/1158 sobre la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. Esta normativa establece nuevos permisos y derechos de conciliación en el Estatuto de los Trabajadores, enfocados en facilitar la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores.

En concreto, se modifica el párrafo introductorio, las letras a) y b) y se añade la b bis) en el apartado 3, se modifican los apartados 4 y 6 y se añade el 9 por el art. 127.3 del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio.

3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) *Quince días naturales en caso de matrimonio o **registro de pareja de hecho**.*

b) **Cinco días** *por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.*

b bis) **Dos días** *por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.*

9. 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.

*Las personas trabajadoras tendrán derecho a que **sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año**, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.*

UGT



**Servicios
Públicos**