

## Nuevas medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral de progenitores y cuidadores



CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y  
LABORAL DE PROGENITORES Y CUIDADORES

El [Anteproyecto de Ley de Familias](#) se firmó en diciembre de 2022, a propuesta del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. El [Proyecto de Ley de 14 de abril de 2023](#) se publicó en el Boletín Oficial de las Cortes Generales. Entre sus objetivos, la nueva ley pretendía conciliar la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores, de acuerdo con la [Directiva \(UE\) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019](#).

Tras la convocatoria de Elecciones Generales del 23 de julio de 2023, quedó en suspenso la aprobación de la Ley de Familias.

Pocos meses más tarde, se publica el [Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio](#). En él se adoptan y prorrogan determinadas medidas socioeconómicas. Además el Consejo de Ministros añade una serie de beneficios para la conciliación de la vida familiar y laboral de los progenitores y los cuidadores. El Real Decreto-ley modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ([Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#)). Además, cambia algunos puntos de la [Ley del Estatuto Básico del Empleado Público \(Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre\)](#). En el [BOE del 1 de julio de 2023](#), se publica la corrección de errores. Acceso al texto consolidado: <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-15135>

**Resumimos los principales puntos del [Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio](#):**

### 1. **Permisos:**

- **Permiso retribuido de cinco días hábiles al año para cuidados del trabajador** a: cónyuge, pareja de hecho, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el familiar consanguíneo de la pareja de hecho y los convivientes. Se puede pedir en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

- **Permiso retribuido de ausencia 'por fuerza mayor'**, Se puede pedir cuando hay una situación urgente (enfermedad o accidente) de un familiar o un conviviente. El trabajador puede ausentarse del trabajo si se requiere su presencia inmediata. Se puede aplicar por horas, hasta un equivalente de **4 días anuales**.
- **Permiso de quince días naturales** para el **matrimonio** o el **registro de pareja de hecho**.
- Permiso de dos días **fallecimiento** del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado. El plazo se amplía en dos días si hay desplazamiento.
- **Permiso parental** de ocho semanas hasta que el menor cumpla los ocho años. Se podrá disfrutar de forma continua o discontinua y a tiempo parcial o completo.

### 1. **Reducciones de jornada:**

- De una hora de ausencia del trabajo para el cuidado del lactante hasta que este tenga nueve meses. Se aplica en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. La podrán dividir en dos fracciones. La duración aumenta en los casos de nacimiento, adopción, etc. múltiples. Se podrá sustituir por una reducción en media hora de su jornada o acumularlo en jornadas completas.
- El trabajador que tenga a su cuidado un menor de doce años o una persona con discapacidad tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo (y en forma proporcional del salario). Vale también para el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho si no pueden valerse por sí mismos. Se pueden acoger también durante la hospitalización y tratamiento del menor o afectado por cáncer u otra enfermedad grave, con un ingreso hospitalario de larga duración y necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente. Se puede prolongar hasta que el hijo, adoptado o acogido cumpla los veintitrés años (veintiséis en ciertos casos).

### 1. **Excedencia:**

- Por un periodo no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo natural o adoptado. Y menos de dos años para el cuidado de los familiares hasta el segundo grado, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

### 1. **Jornada**

- Se pueden pedir adaptaciones en la duración y distribución de la jornada laboral y el tiempo, incluyendo el trabajo a distancia. Se pueden solicitar hasta que los hijos cumplan doce años. Tendrán ese derecho también los cuidadores de hijos mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado y otros convivientes que no se puedan valer solos.

1. El [Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio](#) incluye un [apartado especial](#) (Página 90670) con la **Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.**

*Equipo Editorial Familia y Salud*

---

**Fecha de publicación:** 8-05-2023

---