

Nota informativa: Real Decreto-ley 7/2023: novedades en materia de permisos

27 de diciembre de 2023

El pasado miércoles 20 de diciembre se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 7/2023, de 19 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes, para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, y para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo (en adelante "RD-I 7/2023"), con fecha de entrada en vigor del 21 de diciembre de 2023.

Ese RD-I 7/2023 introduce modificaciones en varios aspectos de nuestra normativa laboral (permiso de lactancia, prioridad de los convenios colectivos autonómicos y régimen de desempleo).

En esta nota informativa se analiza el cambio de régimen de la acumulación de la lactancia, el cual persigue mejorar y aumentar el nivel de protección de los permisos de conciliación.

(I) **Modificaciones en materia de permisos**

(i) **Permiso retribuido por cuidado del lactante: artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores**

Las personas trabajadoras, para el cuidado de un hijo lactante y hasta que éste cumpla 9 meses, tienen derecho, sin pérdida de retribución, a una hora de ausencia del trabajo que pueden dividir en dos fracciones. La duración de esa hora aumenta proporcionalmente en caso de parto múltiple.

Esa reducción de una hora puede sustituirse con la misma finalidad por:

- Una reducción de su jornada en media hora;
- La acumulación en jornadas completas.

Esa reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que se pueda transferir a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora.

El reconocimiento de esa reducción como derecho individual de la persona trabajadora supone que el empresario no podrá denegar su ejercicio cuando la persona trabajadora en cuestión acredite que cumple con los requisitos para su disfrute.



No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa pretendieran acogerse a este permiso respecto del mismo lactante, el empresario podrá limitar el disfrute simultáneo de ese permiso siempre y cuando ese disfrute simultáneo afecte al funcionamiento de la empresa.

Por último, cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, pero con reducción proporcional del salario a partir el momento en que el lactante cumpla 9 meses.

(ii) Modificación del régimen de la acumulación de la lactancia

Como se ha visto, la hora de ausencia del trabajo por cuidado de lactante podía sustituirse por una reducción de la jornada en media hora o, alternativamente, la acumulación en jornadas completas.

Pues bien, antes de la entrada en vigor del RD-I 7/2023, la acumulación del permiso en jornadas completas debía realizarse de acuerdo con los términos previstos en el convenio colectivo aplicable o en el acuerdo que se pudiera alcanzar con la empresa.

Con la entrada en vigor del RD-I 7/2023, se podrá hacer uso de esa acumulación del permiso de lactancia con independencia de cuáles sean los términos del convenio colectivo aplicable o del acuerdo con la empresa.

En conclusión, desde el 21 de diciembre de 2023, las personas trabajadoras podrán sustituir el disfrute de una hora de ausencia hasta que el lactante cumpla 9 meses, por su acumulación en jornadas completas, **sin que esa acumulación se vea afectada o condicionada por lo que pueda establecer el convenio colectivo o el acuerdo con la empresa.**

Quedamos a su disposición para cualquier aclaración o información adicional que pueda precisar.

Reciba un cordial saludo,

Área de Laboral de ECIJA

info@ecija.com

+ 34 917 816 160