

NUEVA LEY DE FAMILIAS

# Los empleados podrán pedir hasta 12 años de teletrabajo tras ser padres

Las parejas de hecho disfrutarán de 15 días libres tras la formalización de la unión

Eva Díaz MADRID.

La Ley de Familias, aprobada este martes por el Consejo de Ministros en segunda vuelta, amplía los derechos de los trabajadores, tanto de la empresa privada como de los funcionarios, en materia de conciliación. La nueva norma, que pasa ahora a trámite parlamentario, modifica la Ley del Estatuto de los Trabajadores para añadir que los empleados tienen derecho a solicitar la adaptación de su jornada y la forma en la que la presta, incluido el teletrabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar. En el caso de que tengan hijos, pueden efectuar esta solicitud hasta que el menor cumpla los 12 años. La norma da un plazo a los empresarios de 15 días para responder a la petición del trabajador y, en caso de que se oponga, debe dar una alternativa o motivar objetivamente la decisión. Si hay discrepancias entre trabajador y empresa, se resolverán en la jurisdicción Social.



Un mujer trabaja en remoto. ISTOCK

## 15 días por pareja de hecho

Además, la nueva ley equipara las parejas de hecho al matrimonio. Así, aquellas personas que registren su unión oficialmente, también tendrán derecho a disfrutar de quince días libres de trabajo como en el caso de los matrimonios. También tendrán derecho a cinco días por accidente, enfermedad, hospitalización de la pareja o pariente de segundo grado, dos días por el fallecimiento de su pareja o familiares de hasta segunda consanguinidad o un día por mudanza.

La norma también fija el derecho de las parejas de hecho a percibir la pensión de viudedad por falleci-

La norma amplía los permisos de paternidad a ocho semanas a partir del año que viene

miento del cónyuge. Para percibirla tendrán que haber formalizado su unión dos años antes del fallecimiento. Y, en caso de separación, y tras el fallecimiento de la expareja, tendrán derecho a ingresarla si no se han vuelto a unir con otra pare-

ja de hecho distinta o no se han casado. La norma tiene excepciones en los tiempos tanto para cónyuges como parejas de hecho. Si la muerte de la pareja llega de forma repentina tras la unión y antes de que se haya cumplido un año de matrimonio o dos de la pareja de hecho, podrán percibir pensión si antes de la unión acreditan una "convivencia estable" que sume esos periodos. En este aspecto, la nueva ley recoge criterios que ya habían marcado los tribunales españoles, como dar validez a la convivencia previa si se puede acreditar mediante testigos o el empadronamiento. Tam-

bién percibirán la prestación aquellas personas que queden viudas y, aunque no cumplan con los tiempos de unión exigidos, tengan hijos, o quienes hayan sido víctimas de violencia de género.

## Embarazos y bajas

La norma también modifica el apartado 5 del artículo 55 del Estatuto de Trabajadores y declara nulo los despidos de las trabajadoras embarazadas desde el inicio del embarazo hasta que se cogen la baja, el de los empleados que están en periodo de suspensión del contrato por nacimiento, adopción o riesgo de

embarazo, y también el de los trabajadores una vez que se incorporen a su puesto tras estas bajas. No obstante, la norma matiza que se podrá despedir si es por motivos distintos al embarazo o a los permisos pero "deberá acreditarse suficientemente la causa objetiva que sustenta el despido".

## Excedencias

Por otro lado, en materia de excedencias, los trabajadores tendrán derecho a pedir hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo, ya sea por nacimiento natural, adopción o acogida permanente. También tendrán derecho a solicitar hasta dos años de excedencia, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, para atender al cuidado del cónyuge o de la pareja de hecho o de un familiar de hasta segundo grado por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad. Los periodos de duración de estas excedencias podrán

El texto endurece el despido por embarazo, bajas y reducción de jornadas

disfrutarse de manera fraccionada. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho, la compañía podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de razonamiento.

Además, el periodo en el que una persona esté de excedencia será computable como antigüedad laboral. Durante el primer año, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, después, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o de una categoría equivalente. Finalmente, respecto a los permisos de paternidad, se ampliarán a seis semanas en 2023 y a ocho semanas, a partir de 2024.

@ Más información en [www.economista.es/ecoley](http://www.economista.es/ecoley)