



MedranoAsesores

LEGAL Y TRIBUTARIO

CIRCULAR INFORMATIVA

ASUNTO: NOVEDADES EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL INTRODUCIDAS POR EL RDL 5/2023, DE 28 DE JUNIO

El pasado 29 de junio de 2023 se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, que incluye diferentes medidas de índole laboral. Entre ellas, la transposición de la Directiva europea de conciliación de la vida familiar y profesional, prevista en el Proyecto de Ley de Familias y que finalmente se ha aprobado por esta vía.

Las **novedades** más destacables son:

1.- Derecho a no ser discriminado por el ejercicio de los derechos de conciliación. El artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) ahora incluye expresamente el derecho del trabajador a no ser discriminado por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

2.- Modificaciones en materia de adaptación de jornada (jornada a la carta). Se amplía el derecho a solicitar la adaptación de la jornada de trabajo (artículo 34.8 del ET) a los trabajadores que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio y, por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que se fundamenta su petición.



La norma establece que en la negociación colectiva se podrán regular los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo y en su ausencia, la empresa, ante la solicitud del trabajador, abrirá un proceso de negociación que se tendrá que desarrollar con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa comunicará por escrito la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación del trabajador o manifestará la negativa a su ejercicio, motivando en los dos últimos supuestos las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La parte trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

***NOTA:** Las adaptaciones de jornada que se estuviesen aplicando a la entrada en vigor de la norma mantendrán su vigencia, siendo de aplicación la nueva redacción del artículo 34.8 del ET y, en particular, lo relativo al regreso a la situación anterior.

3.- Permisos retribuidos. Se introducen las siguientes novedades en materia de permisos en el artículo 37 del ET:

- Permiso de 15 días naturales en caso de **registro de pareja de hecho**.
- Permiso retribuido de 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 el trabajador en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Se amplía el permiso retribuido de dos días por el **fallecimiento** del cónyuge, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad a las parejas de hecho y, en caso de que la parte trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.



- Los trabajadores tendrán 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. Los trabajadores tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas indicadas 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 los trabajadores aportando los trabajadores, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

4.- Nuevos supuestos de reducción de jornada y excedencia por cuidado de familiares

Se prevé la reducción de jornada y la excedencia por cuidado de familiares para quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido ahora el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, se evitará la perpetuación de roles y estereotipos de género.

5.- Coincidencia en la misma empresa de los dos progenitores que disfrutan de permisos de lactancia, reducción de jornada o excedencia por cuidado de hijos

Se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambos trabajadores y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

6.- Permiso parental

Se introduce un nuevo artículo 48 bis en el ET que prevé que los trabajadores tendrán derecho a un permiso parental para el cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. A fecha actual está pendiente de desarrollo reglamentario.

7.- Régimen transitorio de los permisos

Los permisos previstos en los artículos 37.4, 37.6 y 46.3 del ET que se estuviesen disfrutando a la entrada en vigor de la norma lo harán de acuerdo con la normativa que les fuese de aplicación al comienzo de su disfrute. El disfrute de esos derechos no limitará, en ningún caso, el del permiso parental del artículo 48 bis del ET que podrá disfrutarse en su integridad cuando finalice el de aquellos.

8.- Nuevas causas de nulidad del despido

Se introduce como causa de nulidad del despido el disfrute del permiso parental, la solicitud del permiso del artículo 37.3.b) del ET (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 el trabajador en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquel) y aquellos supuestos en los que el trabajador haya solicitado o esté disfrutando de una adaptación de jornada ex artículo 34.8 del ET.

9.- Prórroga de medidas laborales vinculadas con el disfrute de ayudas públicas

Por último, se establece que en aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en el Real Decreto-ley 5/2023 el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2023. El incumplimiento de lo anterior conllevará el reintegro de la ayuda recibida.

Asimismo, las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 del ET por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

10.- Fecha de entrada en vigor de la inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación

La entrada en vigor de esta previsión pasa a ser el 1 de enero de 2024 (en lugar de 1 de octubre de 2023). (1)

En Zaragoza, a 5 de julio de 2023

¹ La información contenida en esta circular es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico.