



## PERMISOS Y JORNADA A LA CARTA

### Nuevas medidas laborales para la conciliación de la vida familiar

En el **BOE de 29/6/2023**, se ha publicado 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.](#)

La diversidad de las materias recogidas y la extensión de la norma, hacen de esta norma ómnibus, que se aprueben modificaciones en muchas materias, 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.

En esta circular resumiremos las novedades más relevantes en materia laboral contenidas en el RDL 5/2023.

- 1. Modificación del concepto de discriminación:** se reforma el art. 4.2.c ET para incluir dentro de la denominación de la discriminación el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. Ello garantizará que mujeres y hombres puedan disfrutar de una protección al máximo nivel cuando ejercen dichos permisos, con independencia de la literalidad de las normas o convenios.
- 2. Modificaciones en la regulación de los derechos de las personas trabajadoras a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo (art. 34.8 ET):** en este apartado los cambios son relevantes tanto en el ámbito del derecho como en la tramitación de las peticiones.

Además de los supuestos que previamente podían activar este derecho (para conciliación de la vida familiar y laboral y de forma especial para atender el cuidado de hijos o hijas menores de 12 años) se amplía expresamente a aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto de los **hijos e hijas mayores de doce años**, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Mayor trascendencia tiene la modificación del **procedimiento de petición de la adaptación o modificación de la jornada y/o horario**. En este sentido, se agiliza el proceso de petición de adaptaciones y modificaciones, que pasa de 30 a **15 días**. Asimismo, la posible denegación de la petición de la persona trabajadora se vuelve algo más exigente, pues se presumirá la concesión de la medida solicitada por la persona trabajadora si no concurre oposición motivada expresa en los 15 días indicados. Asimismo, debe tenerse en cuenta que a partir de ahora la empresa deberá justificar su decisión siempre que no sea estimatoria de la petición de la persona trabajadora. Hasta ahora esta obligación solo estaba prevista cuando se denegaba la petición, pero no si se proponían alternativas.

El trabajador 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





## PERMISOS Y JORNADA A LA CARTA

concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

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. Ampliación de permisos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar (art. 37.3 y 37.9 ET):

- ✓ Matrimonio o parejas de hecho: Se amplía el permiso por matrimonio al **registro de pareja de hecho**.
- ✓ **Enfermedades, accidentes alteraciones de la salud de familiares o convivientes:** se reconocen **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 a 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.
- ✓ **Fallecimiento:** la persona trabajadora dispondrá de 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.
- ✓ Nuevo permiso para ausentarse del trabajo por **fuerza mayor** en caso de enfermedad o accidente de familiares o convivientes: las personas trabajadoras 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.

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**. Dos precisiones deben realizarse. En primer lugar, la norma recoge el derecho a ausentarse por motivos enfermedad o accidente siempre que sea necesario, pero solo el equivalente a 4 días al año será de forma remunerada. En segundo lugar, 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. 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.

### 5. Nuevos supuestos de reducción de jornada y excedencia por cuidado de familiares

Se prevé la reducción de jornada reducción de jornada de un máximo del 50%, prevista en el art. 37.6 ET y la excedencia por cuidado de familiares prevista en el art. 45.3 ET, 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.

Igualmente, en caso de que dos personas trabajadoras soliciten esta excedencia en la empresa por el mismo sujeto causante, se exige una motivación clara en la respuesta, en caso de que no sea posible su concesión, y se exige también un plan alternativo para garantizar el disfrute del derecho.





## PERMISOS Y JORNADA A LA CARTA

- 6. Nuevo permiso parental: nuevo artículo 48 bis del ET**, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el **menor cumpla ocho años**: 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.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. Igualmente, en caso de que dos personas trabajadoras soliciten esta excedencia en la empresa por el mismo sujeto causante, se exige una motivación clara en la respuesta, en caso de que no sea posible su concesión, y se exige también un plan alternativo para garantizar el disfrute del derecho.

Finalmente, debe tenerse en cuenta que este permiso se incorpora a la DA 19 ET, relativa al cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

**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 previstos por los arts. 53.4 y 55.5 ET.**

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)
- ✓ aquellos supuestos en los que el trabajador haya solicitado o esté disfrutando de una adaptación de jornada ex artículo 34.8 del ET.

- 9. Limitación de la causa de despedir:** se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2023 la imposibilidad de que las empresas beneficiarias de las ayudas directas justifiquen el despido por el aumento de los costes energéticos.

**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).

**#AeballEmpresasCreandoValor**

L'Hospitalet, junio de 2023

