



El presente documento ha sido realizado por este despacho profesional para tratar de proporcionar una visión práctica y cercana a las empresas acerca del recientemente aprobado 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 derivadas de la Guerra en Ucrania, y de apoyo a la reconstrucción de la isla de la Palma y cualquier otra situación de vulnerabilidad.

El mencionado Real Decreto Ley 5/2023 de 28 de junio, traspone, entre otras, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 cuyo objetivo es eliminar cualquier desventaja o merma en las carreras profesionales de las personas que se ocupan de manera informal de las tareas de cuidado de familiares. La principal novedad se centra en la regulación de nuevos permisos, nuevos supuestos para la adaptación de jornada así como equiparación en muchos aspectos de los derechos del cónyuge que se extienden a la pareja de hecho.

Cabe destacar lo siguiente:

- Este RD-ley es una 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.
- La norma se encuentra en vigor desde el día 30 de junio de 2023 e implica la modificación de varios artículos del Estatuto de los Trabajadores.
- Se crean nuevos permisos retribuidos, aumentando significativamente los sujetos y los hechos causantes, así como los días de disfrute.
- Se crea un permiso parental de 8 semanas pendiente de desarrollo reglamentario.
- Se amplían los supuestos que permiten solicitar la adaptación de la jornada.
- Se considera causa de discriminación el trato desfavorable por ejercitar derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.
- Se amplían sustancialmente los supuestos de nulidad objetiva en el despido.
- La pareja de hecho se equipará a todos los efectos al matrimonio.
- La norma pretende fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Se amplían las garantías para los progenitores que soliciten derechos de conciliación prestando servicios para el mismo empleador.

En este mismo documento vamos a detallar una guía de uso práctico para poder entender los principales cambios que se derivan en materia de permisos laborales y de conciliación, así como cualquier novedad de mayor calado que impactan en materia tan relevantes como la calificación del propio despido.



1. Nueva causa específica de discriminación

Se recoge expresamente como derecho de las personas trabajadoras el no ser discriminados en el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral.

2. Adaptación de duración y distribución de la jornada para la conciliación

2.1. Adaptación:

En materia de adaptación de la jornada (artículo 34.8 ET- solicitar *las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia*) destacan las siguientes novedades:

- **Ampliación de supuestos:** se amplía la posibilidad de adaptación de la duración y distribución de la jornada, ordenación del tiempo de trabajo y forma de prestación de servicios a las personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto a:
 - hijos mayores de doce años,
 - cónyuge o pareja de hecho,
 - familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, y
 - otras personas dependientes cuando convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas.
- **Negociación:** en ausencia de acuerdo colectivo que regule los términos de ejercicio del derecho de adaptación, ante una eventual solicitud se deberá abrir un periodo de negociación entre trabajador y empresa que pasa de durar treinta días naturales a quince días como máximo.
- Se establece una presunción de aceptación de la adaptación de la jornada por parte de la empresa si no existe oposición motivada expresa.
- **Imposibilidad de denegar el regreso a las anteriores condiciones:** cuando cesen las causas que justificaron la adaptación o trascurra el tiempo pactado, a no ser que existan causas objetivas justificadas para ello.
- **Adaptaciones de jornada vigentes a 30 de junio de 2023:** se les aplicará el nuevo régimen incluyendo lo relativo al regreso a la situación anterior.

2.2. Reducción:

En materia de reducción de jornada, se amplían los supuestos que dan derecho a la misma: *“quien precise encargarse del cuidado directo 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, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.* Dicha reducción de jornada será de entre un 1/8 y 1/2 con la correspondiente reducción de salario

3. Permisos de nueva creación o ampliación de los ya existentes

- Permiso por inscripción de pareja de hecho: se otorga un permiso de 15 días continuos tras el registro de la pareja de hecho, en igualdad de condiciones que para el matrimonio.
- Permiso por situaciones graves de salud, hospitalización o cirugía con reposo en el hogar:
 - Se extiende la duración del permiso: pasa de 2 a 5 días el permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.
 - Se amplían los beneficiarios:
 - Cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo familiares consanguíneos de la pareja de hecho.
 - Cualquier otra persona que conviva con el empleado en el mismo domicilio y que requiera una atención efectiva.
- Permiso por fallecimiento: se establece un nuevo permiso de 2 días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si es necesario viajar por este motivo, se concederán 4 días de permiso.
- Permiso por situaciones de fuerza mayor:
 - Se permite ausentarse del trabajo debido a una situación urgente de la familia relacionada con familiares o personas convivientes, cuando su presencia inmediata sea indispensable debido a una enfermedad o accidente.
 - Se otorgan hasta 4 días al año para este tipo de permisos, siempre que se presente una justificación válida para la ausencia.

4. Excedencias por cuidado parejas de hecho

La excedencia de un máximo de dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad se extiende a las **parejas de hecho y los familiares consanguíneos de ésta hasta el segundo grado**.

5. Familias monoparentales

Se amplía el permiso por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o de acogimiento de hijos o hijas con discapacidad a un total de 20 semanas en caso de familias monoparentales.

6. Nuevo permiso parental

El mencionado nuevo permiso parental viene recogido en el artículo 48 bis en los siguientes términos:

- **Nuevo permiso de hasta ocho semanas** para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que cumpla ocho años.
- **Forma de disfrute:** de manera continuada o discontinua, y a tiempo completo o parcial. El régimen de disfrute a tiempo parcial está pendiente de desarrollo reglamentario.
- **Duración:** No superior a 8 semanas continuas o discontinuas, conforme a lo establecido reglamentariamente.
- **Preaviso:** la persona trabajadora deberá comunicar los periodos de disfrute con una antelación de diez días naturales (o la concretada por los convenios colectivos), salvo fuerza mayor.
- **Carácter:** es un derecho individual para hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.
- **Indemnizaciones:** para el cálculo de indemnizaciones se tendrá en cuenta el salario a tiempo completo en supuestos de ejercicio a tiempo parcial del permiso.
- **Nueva causa de suspensión:** se introduce el disfrute de este permiso parental como una nueva causa de suspensión del contrato de trabajo.
- La Directiva 2019/1158 de 20 de junio dispone que este permiso parental ha de ser retribuido. No obstante, **su carácter retribuido resultará obligatorio a partir del 2 de agosto de 2024**, por lo que habrá que esperar al potencial desarrollo reglamentario que establezca su carácter retribuido antes de la citada fecha.

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

La empresa podrá aplazar la concesión del permiso, excedencia y/o reducción por un tiempo razonable si dos o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros casos regulados en los convenios colectivos, si se altera seriamente el funcionamiento de esta. Dicho aplazamiento deberá ser justificado por escrito y se deberá haber ofrecido una alternativa que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el disfrute de los derechos de conciliación.

8. Ampliación nulidad del despido y discriminación

8.1. Discriminación:

Se amplía el derecho de los trabajadores a no ser discriminados, incluyendo la siguiente causa en el artículo 4.2.c) del ET como discriminación por razón de sexo: *“el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.”*

8.2. Despido:

Se amplían los supuestos de nulidad objetiva en los artículos 53 y 55 ET. Salvo que se acredite la procedencia del despido, se considerará nulo en los siguientes supuestos:

- Durante el disfrute del permiso parental de 8 semanas (artículo 48 bis ET).
- Tras la solicitud o durante el disfrute del permiso de 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica (artículo 37.3.b) ET).
- Tras la solicitud o durante el disfrute de la adaptación de la jornada (artículo 34.8 ET).

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

Para las empresas que sean destinatarias de alguna de las ayudas públicas reguladas en el Real Decreto-ley 20/2022, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2023. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida. Las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

10. **Retraso del plazo de inclusión en seguridad social de los alumnos de prácticas**

Se amplía a 1 de enero de 2024 el plazo de inclusión en el sistema de la Seguridad Social de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, previsto en el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo.

11. **Entrada en vigor**

Los permisos y demás cuestiones reguladas en este Real Decreto-ley resultan de aplicación a partir del 30 de junio de 2023. No obstante, los permisos cuyo hecho causante tuviera lugar con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley se seguirán rigiendo por la anterior normativa.

12. **Preguntas frecuentes**

- ¿Puede un mismo trabajador disfrutar de un permiso por registro de pareja de hecho y un permiso por matrimonio? A pesar de que pueda interpretarse que es contrario a la buena fe contractual, la norma no establece ninguna limitación en este sentido.
- ¿Existe alguna limitación anual en el disfrute de permisos? Únicamente para el permiso por fuerza mayor, en el resto de los permisos no se establece límite, por lo que no aplicaría.
- ¿Será el permiso parental a cargo de la empresa? En primer lugar, habrá que esperar al desarrollo reglamentario, pero lo cierto es que el “disfrute del permiso parental” se introduce en el artículo 45.1.o) como una causa de suspensión del contrato, por lo que lo lógico será que se trate de una prestación que no será a cargo de la empresa.