

## NOVEDADES LABORALES

RDLEY 5/2023 DE 28 DE JUNIO

El RD ley 5/2023 de 28 de junio, publicado en el BOE el 29 de junio, entra en vigor hoy, día 30 de junio con la incorporación a la normativa española la Directiva UE 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores. Las principales novedades son;

### AMPLIACIÓN DEL DERECHO A SOLICITAR LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA

Regulado en el artículo 38.4 del Estatuto de los Trabajadores, este derecho a solicitar la adaptación de la jornada por necesidades de cuidado de hijos o hijas mayores de 12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado y personas dependientes que convivan en el mismo domicilio y no puedan valerse por sí mismas.

Se reduce además el plazo de negociación en la empresa a 15 días y se presume concedido si en este plazo no hay oposición motivada.

### MODIFICACION DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS

Regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se modifican los siguientes:

- 1- El permiso de 15 días por matrimonio se amplía a las parejas de hecho registradas y también el permiso por fallecimiento del cónyuge se amplía a la pareja de hecho.
- 2- Se amplía a 5 días el permiso 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.
- 3- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.  
Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

## NOVEDADES LABORALES

RDLEY 5/2023 DE 28 DE JUNIO

- 4- La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse 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 ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. 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 doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.
- 5- Se recoge la obligación de la empresa a motivar las razones fundadas y objetivas que limiten el ejercicio del derecho a la reducción de jornada por lactancia o cuidado por hospitalización, tratamiento continuado del menor afectado por cáncer o enfermedades graves, por el hecho de que dos o más personas trabajadoras ejerzan este derecho por el mismo sujeto causante. Y exige a la empresa ofrecer un plan alternativo para el ejercicio del derecho.
- 6- Se introduce un nuevo permiso para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Serán retribuidas las horas que equivalgan a 4 días retribuidos al año.

### AMPLIACIÓN DE LA EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

Regulado en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho 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.

## NOVEDADES LABORALES

RDLEY 5/2023 DE 28 DE JUNIO

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario 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 ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

### NUEVO PERMISO PARENTAL

Artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Se reconoce un derecho a permiso parental de duración no superior a 8 semanas continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial para el cuidado de hijo o hija o menor acogido por tiempo no superior a un año hasta que el menor cumpla 8 años.

La persona trabajadora debe especificar la fecha de inicio y fin, y los periodos de disfrute con una antelación de 10 días.

### AMPLIACIÓN DE LAS CAUSAS DE NULIDAD EN LAS DECISIONES EXTINTIVAS

Recogido en los artículos 53 y 55 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de nulidad de la decisión extintiva tanto por causas objetivas como disciplinarias se incluye el estar con el contrato suspendido durante el disfrute del permiso parental del artículo 48 bis y también en los supuestos de las personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando las adaptaciones de jornada del artículo 34.8 del Estatuto.