

Novedades introducidas por el Real Decreto-Ley 5/2023 en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar

ÁREA: Laboral

CONTACTO: Cristina González

c.gonzalez@evergreenlegal.es

El Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, publicado con fecha 29 de junio, modifica varios preceptos del Estatuto de los Trabajadores para transponer al derecho español la Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida laboral y profesional de los progenitores y los cuidadores.

Las novedades introducidas, vigentes a partir del 30 de junio, son las siguientes:

- Se incluye como **causa de discriminación** por razón de sexo el trato desfavorable entre hombres y mujeres en el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.
- Se amplía el derecho a la **adaptación de la duración y distribución de la jornada** para las personas que tengan necesidades de cuidado respecto de hijos e hijas mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, o familiares por consanguinidad hasta el segundo grado. Cuando se trate de otras personas dependientes, el derecho estará supeditado a que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. El **proceso de negociación** con la empresa de estas **medidas de adaptación de jornada se reduce a 15 días** (antes 30 días). Si una vez transcurrido este plazo no existe oposición motivada expresa, la solicitud se presume concedida. Si la empresa plantea una propuesta **alternativa** o deniega la petición, deberá motivarlo en razones objetivas.
- Se introducen una serie de cambios en los siguientes **permisos retribuidos**:
 - se reconoce el derecho a **15 días naturales** de permiso en caso de **registro de pareja de hecho**, equiparándose esta situación a la celebración de matrimonio.
 - se amplía a **5 días** (antes 2 días) el permiso por **accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica** sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Podrán acogerse a este derecho los cónyuges y parejas de hecho, familiares consanguíneos de la pareja de hecho y cualquier persona que conviva en el domicilio de la persona trabajadora, además de los ya establecidos familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - el permiso por fallecimiento de familiar se recoge ahora en un nuevo art. 37.3 b) bis y se amplía para incluir el fallecimiento de la pareja de hecho. La duración del permiso se mantiene en 2 días, ampliable en 4 días en caso de que sea necesario desplazamiento.
- En cuanto a la **reducción de la jornada por cuidado del lactante**, en caso de que la soliciten dos personas trabajadoras de la misma empresa respecto del mismo sujeto causante, la empresa puede limitar su ejercicio por razones fundadas y objetivas debiendo ofrecer una alternativa.

- Se amplía el derecho de **reducción de jornada** a quienes precisen encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho y del familiar consanguíneo de la pareja de hecho, **siempre que no existieran familiares por consanguineidad directa hasta el segundo grado**.
- Se amplía el derecho a la **reducción de jornada** para el **cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años** y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65%, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años.
- Se reconoce un nuevo derecho a las personas trabajadoras 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 horas de ausencia serán retribuidas hasta un máximo de 4 días al año, conforme a lo establecido en convenio o acuerdo colectivo, debiendo acreditarse el motivo de ausencia.
- Se reconoce un nuevo **permiso parental** que da lugar a la **suspensión del contrato** para el cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a un año. Este permiso sólo podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años y su duración máxima es de 8 semanas, continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial.

Cuando dos trabajadores generen este derecho respecto del mismo sujeto causante, la empresa puede aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, después de ofrecer una alternativa de disfrute igual de flexible.

En caso de ejercicio del derecho a tiempo parcial, en caso de despido se tendrá en cuenta para el cálculo de la indemnización el correspondiente a la jornada completa.

- En cuanto a la **excedencia por** cuidado de un familiar, se amplía este derecho para incluir expresamente el **cuidado del cónyuge, pareja de hecho** y familiares consanguíneos de la pareja de hecho. La empresa puede limitar el uso simultáneo de dos trabajadores respecto del mismo sujeto causante por razones justificadas y objetivas, debiendo ofrecer una alternativa.
- En el caso de las **familias monoparentales**, el progenitor único podrá disfrutar de las **ampliaciones completas de suspensión del contrato** para el caso de familias con dos personas progenitoras, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija o en nacimientos múltiples.
- Se otorga una **mayor protección frente al despido** a las personas trabajadoras que disfrutaran de los derechos de conciliación laboral y familiar, incluyendo como supuestos de nulidad objetiva el despido de las personas trabajadoras que estén disfrutando de una adaptación de la duración y distribución de la jornada o del nuevo permiso parental recogido en este RDL, salvo que se acredite la procedencia del despido.

Esta Alerta Informativa ha sido elaborada como un documento de noticias de cambios normativos y/o jurisprudenciales que entendemos que pueden ser de interés para nuestros clientes y terceros en general, por lo que su contenido no debe ser considerado como asesoramiento legal de ningún tipo. Dado su carácter divulgativo, rogamos a nuestros clientes y terceros que no duden en remitir esta Alerta Informativa a otros contactos profesionales y amigos que crean que puedan estar interesados en la materia aquí tratada.

Tampoco duden en contactar con nosotros (c.gonzalez@evergreenlegal.es) si desean cualquier tipo de análisis o explicación adicional.