

Nota Informativa: Real Decreto-Ley 5/2023

Madrid/Barcelona, 4 de julio de 2023

Con fecha 29 de junio de 2023 se publicó en el Boletín Oficial del Estado, el **Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio**, con distintas modificaciones legislativas introducidas en el ámbito laboral las cuales se exponen a continuación.

(I) Procedimiento adaptación de jornada, regulada en el art. 34.8 del E.T.

- Se amplía el derecho a las personas trabajadoras que **acrediten deberes de cuidado** respecto de los **hijos mayores de 12 años**, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado del trabajador, así como de otras personas dependientes cuando, estas últimas, convivan en el mismo domicilio, y que no puedan valerse por sí misma.
- Se **presume su concesión** si la empresa no se opone de forma motivada expresa, en el **plazo de los 15 días**. Igualmente, se **reduce el período de negociación** de 30 a **15 días**.
- En caso de **negativa** o **propuesta alternativa** la empresa deberá **motivar las razones** objetivas en las que se sustenta la decisión.
- La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior cuando concluya el plazo acordado o previsto o cuando decaigan las causas.
- De concurrir un cambio de circunstancias justificadas, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Las adaptaciones de jornada que se estuvieran aplicando a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley, (30/06/2023), mantendrán su vigencia, **siendo de aplicación lo dispuesto en la nueva redacción**.

(II) Modificaciones en los permisos retribuidos

Se modifican los plazos de permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores en el siguiente sentido:

- Incorporación del **registro de pareja de hecho** al tradicional permiso de **quince días naturales** por matrimonio, hasta la fecha dependía del convenio colectivo aplicable.
- Se amplía el **permiso por fallecimiento** a la **pareja de hecho**.
- Incremento a **cinco días** del permiso por **accidente o enfermedad** grave hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge. Incluye



además a las **parejas 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.

- Plazo de hasta **cuatro días al año** a razón del derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, con las siguientes previsiones:
 - Motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de que sea indispensable la presencia inmediata.
 - Deberá acreditarse el motivo de la ausencia por parte de la persona trabajadora.
 - Se podrá distribuir a lo largo del año en tramos de horas.
- Modificación en el permiso retribuido lactancia, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo la empresa ofrecer un **plan alternativo** que asegure el disfrute de ambas personas.

Los permisos que se estuvieran disfrutando a la entrada en vigor del RDL lo harán de acuerdo con la normativa que le fuese de aplicación al comienzo del disfrute.

(III) **Nuevo permiso parental**

Se introduce un **nuevo artículo 48 bis** en el **Estatuto de los Trabajadores** el cual recoge un **permiso parental** a razón de las siguientes previsiones:

- Para el cuidado de hijo/a o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que este menor **cumpla ocho años**.
- Una duración **no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas**, pudiendo ser disfrutada a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial.
- Es un **permiso intransferible**, constituyendo derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres.
- La persona trabajadora debe fijar el periodo concreto de disfrute y comunicarlo a la empresa con una **antelación de diez días** o la concretada por los convenios colectivos.
- La empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, en caso de que dos o más personas trabajadoras solicitaran dicho permiso y esto alterara seriamente el correcto funcionamiento de la empresa.
- En todo caso, la empresa deberá justificarlo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.



- Este permiso se incluye como una de las **causas de despido nulo**, ampliando así la lista del art. 55.5 del E.T.

Al tratarse de un supuesto de suspensión de contrato, **no se trata de un permiso retribuido.**

(IV) **Reducción jornada guarda legal**

- Se amplía el derecho a las personas trabajadoras que precisen encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.
- La empresa debe ofrecer el **plan alternativo**, en el caso de ejercicio simultáneo de dos personas trabajadoras para un mismo sujeto, en las mismas condiciones que en los apartados anteriores.

(V) **Suspensión con reserva de puesto de trabajo, art. 48.6 del E.T.**

- Las familias monoparentales tendrán derecho a disfrutar de la **ampliación completa, de dos semanas adicionales**, de los **permisos de paternidad y maternidad**, en aquellos supuestos de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, (en caso de que existan dos progenitores, cada uno tiene derecho a disfrutar de una semana).

(VI) **Prórroga prohibición del despido para empresas receptoras de ayudas públicas**

- 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**.

(VII) **Ampliación ERTE de la Palma**

- Se amplían hasta el **31 de diciembre de 2023** los ERTE vinculados a la situación de fuerza mayor en los supuestos de empresas y personas trabajadoras de las Islas Canarias afectadas por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja.

(VIII) **Alta de los becarios en Seguridad Social**

- La inclusión en el Sistema de Seguridad Social de aquellas personas que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.



- Se ha producido una ampliación de la entrada en vigor esta previsión, la cual inicialmente estaba prevista para el 1 de octubre de 2023.
- Finalmente queda fijada la fecha de cumplimiento en el próximo **1 de enero de 2024**.

(IX) Nuevo concepto legal de discriminación por sexo

- El trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de **discriminación por razón de sexo**.
- En consecuencia, quedaría modificada la letra c) del artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Quedamos a su disposición para cualquier duda o consulta que pueda surgir.

Área de Laboral de ECIJA

info@ecija.com

info.barcelona@ecija.com

Tel.: + 34 933 808 255

+ 34 917 816 160