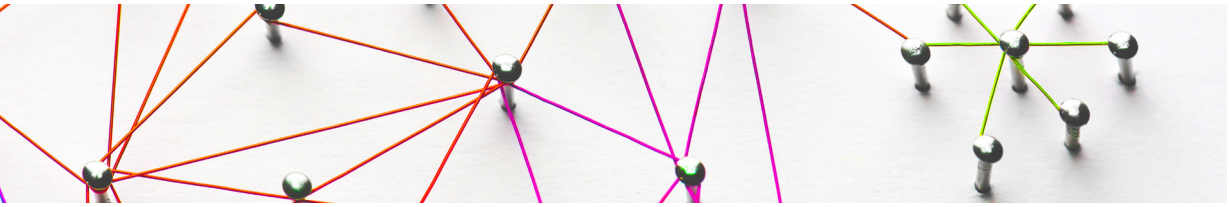
Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio

Novedades importantes introducidas en materia de conciliación y protección de los trabajadores



Con fecha 29 de junio de 2023, se publicó en el BOE el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, por el cual se aprueban una serie de medidas en materia de conciliación y protección de los trabajadores, y que viene a trasponer al Derecho español la Directiva 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Las novedades más importantes introducidas son las siguientes:

Discriminación

Se recoge un nuevo supuesto de discriminación en referencia a los derechos de conciliación, advirtiéndose que, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados por el ejercicio de estos derechos o de corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Parejas de hecho

Se reconoce el permiso de 15 días naturales en caso de registro de pareja de hecho. Se igualan así los derechos entre matrimonios y parejas de hecho. Para ello, indica la norma que se creará un Registro Estatal de Parejas de Hecho. No aclara la norma si el disfrute de este permiso de pareja de hecho supondrá la imposibilidad de disfrutar del permiso por matrimonio si posteriormente la pareja de hecho accede a esta situación.

Permiso por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario

Se incluyen una serie de novedades respecto a lo que se venía reflejando tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en los convenios colectivos. En suma:

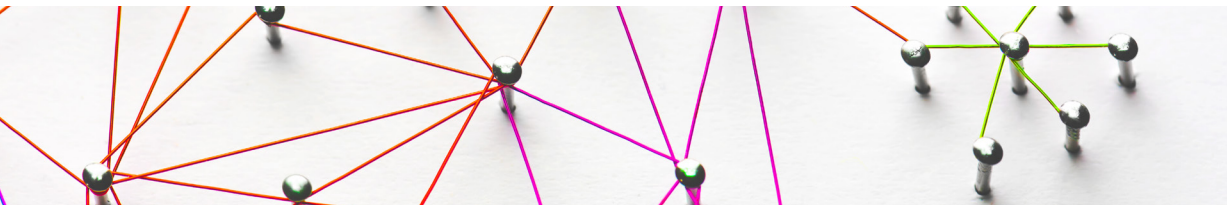
- Se amplía el abanico de personas por las que el trabajador puede solicitar este permiso, incluyéndose al cónyuge, a la pareja de hecho, al familiar consanguíneo de la pareja de hecho y cualquier otra persona que conviva con el trabajador y que requiera de un cuidado efectivo del mismo.

- La duración de este permiso queda fijada en 5 días (anteriormente era de 2 días ampliables a otros 2 en caso de necesidad de desplazamiento a tal efecto).

- Se desliga el fallecimiento de este apartado, reflejándolo aparte. La duración del permiso para este caso no cambia, siendo de 2 días ampliables a otros 2 adicionales en caso de necesidad de desplazamiento. No obstante, se incluye a la pareja de hecho del trabajador dentro de los supuestos que dan derecho a este permiso.

Supuestos de adaptación de jornada y trabajo a distancia

El artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, que regula el derecho de éstos a la solicitud de adaptaciones en la duración y distribución de la jornada de trabajo hasta que sus hijos cumplan 12 años, se modifica para incluir nuevos supuestos que dan derecho a tal solicitud.



En concreto, se incluyen hijos mayores de 12 años del trabajador que necesiten el cuidado de éste, cónyuge o pareja de hecho del trabajador, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado del trabajador, así como de otras personas dependientes del mismo siempre que convivan en el mismo domicilio y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar el trabajador las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Asimismo, en caso de recibir tal solicitud, la empresa deberá abrir un proceso de negociación, que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un período máximo de 15 días (anteriormente era de 30 días). Se presume la concesión del permiso si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

En cuanto a los términos de regreso cuando decaiga tal derecho, se modifica la regla vigente hasta ahora, ya que el trabajador tendrá derecho a retornar a la situación anterior a la adaptación, ya sea porque ha concluido el período acordado o previsto o porque han decaído las causas que motivaron tal solicitud. En el resto de supuestos, el trabajador también tendrá derecho a retornar a su situación anterior si no concurren razones objetivas motivadas que lo impidan, de manera que la empresa sólo podrá negarse a ello mediante justificación motivada de dichas razones.

Se mantiene la vigencia de las adaptaciones que se encontraran actualmente activas, aplicándole, no obstante, la nueva redacción del artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores.

Derecho de ausencia por causa de fuerza mayor

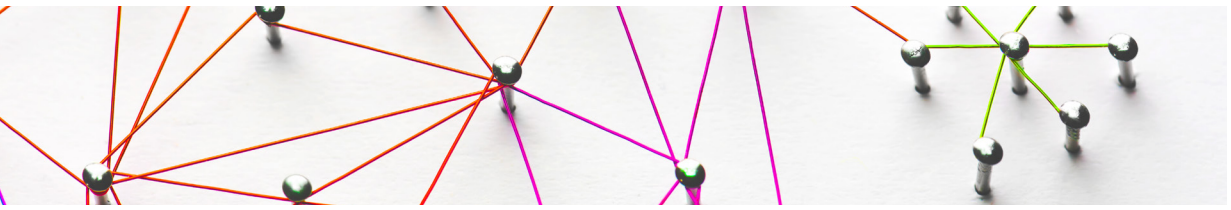
El trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Se establece el derecho de los trabajadores a que se les retribuyan estas horas de ausencia equivalentes a 4 días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre empresa y representación legal de los trabajadores. Se incluye además que los trabajadores deberán acreditar el motivo de la ausencia, sin aclarar la norma el número máximo de horas de que dispone el trabajador en virtud de este nuevo apartado.

Permiso parental

Se introduce el artículo 48 bis en el Estatuto de los Trabajadores, reflejándose un nuevo permiso para el trabajador para el cuidado de hijos o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en el que el mismo cumpla 8 años.

Este permiso tendrá una duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, que podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente. Por ello, será necesario aguardar a tal desarrollo reglamentario para dilucidar el régimen de disfrute de dicho permiso y la posibilidad de retribución del trabajador.

El permiso será un derecho individual de todos los trabajadores, hombres o mujeres, sin posibilidad de transferir el ejercicio del mismo, correspondiendo al trabajador solicitante especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o los períodos de disfrute, que habrá de comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días o la que se concrete por convenio colectivo. Se excluye este preaviso para casos de fuerza mayor, debiendo tenerse en cuenta la situación del solicitante y las necesidades organizativas de la empresa.



Reducción de jornada y excedencia

Se amplía el número de sujetos que dan derecho a tal solicitud, incluyendo el cónyuge o pareja de hecho, familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho. Se establece además que en el ejercicio de tales derechos se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Familias monoparentales

En caso de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento, cuando el menor estuviera afecto a discapacidad, se adicionarán 2 semanas a la duración prevista de 16 semanas, una por cada progenitor, siendo de igual aplicación en caso de parto o acogimiento múltiples por cada hijo o hija distinto del primero. Por lo tanto, se establece que, en caso de las familias monoparentales, ésta podrá disfrutar de dichas ampliaciones completas.

Nuevos supuestos de nulidad del despido

Se introducen nuevos supuestos que supondrán de nulidad del despido, estableciendo la nulidad del despido durante el disfrute del permiso parental, durante los permisos retribuidos reflejados en el punto tercero de este escrito y aquellos supuestos en los que el trabajador haya solicitado o esté disfrutando de una adaptación de jornada con arreglo al artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Prórroga de la prohibición de despido

Esta norma prorroga las medidas laborales vinculadas con el disfrute de ayudas públicas. De esta manera, el aumento de costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el día 31 de diciembre de 2023. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida. Asimismo, las empresas que se acojan a medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y se beneficien de apoyo público, no podrán utilizar estas causas para realizar despidos. Además, se amplían hasta el día 31 de diciembre de 2023 las medidas de apoyo para la reparación de los daños y la reconstrucción económica y social de la isla de La Palma, así como los ERTES vinculados a la situación de fuerza mayor temporal de las Islas Canarias.

Para más información puede contactar con el Departamento Laboral de Andersen.

Victoria Caldevilla, Socia
Laboral
victoria.caldevilla@es.Andersen.com

Germán Martínez, Socio
Laboral
german.martinez@es.Andersen.com

Los comentarios expuestos contienen aspectos informativos, sin que constituyan opinión profesional o asesoramiento jurídico alguno, no incluyendo necesariamente opinión de sus autores. Si está interesado en obtener información adicional o aclaración sobre el contenido, puede ponerse en contacto con nosotros en el número de teléfono 917 813 300 o bien mediante correo electrónico a communications@es.Andersen.com.