

Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, de por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

Versión actualizada a 29 de junio 2023

En vigor desde el 30 de junio, con carácter general, salvo excepciones.

<https://boe.es/boe/dias/2023/06/29/pdfs/BOE-A-2023-15135.pdf>

Destacamos, a continuación, aquellos aspectos que con carácter general pueden afectar en el **ámbito laboral y de Seguridad Social** que puedan ser de mayor interés.

RESUMEN EJECUTIVO:

- **Reconocimiento de derechos a parejas de hecho** y se amplía se referencia expresa en el permiso por matrimonio de 15 días, a la adaptación de jornada, permiso 2 días por fallecimiento, al permiso de cuidadores y a la excedencia.
- **Ampliación del derecho de adaptación de jornada:** cuando se tengan necesidades de cuidado respecto de hijos mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como a otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio
- **Suspensión de contrato por Permiso parental, de hasta 8 semanas, no retribuido:** para el cuidado de hijos o menor acogido, que podrá disfrutarse de forma continua o discontinua, a tiempo completo o parcial, hasta que el menor cumpla 8 años, estableciendo un preaviso de 10 días. Art 48 bis ET
- **Permiso por Enfermedad grave de 5 días retribuidos:** por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora.
- **Permiso ausencia por urgencia: 4 días/año retribuidos:** cuando por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Nuevo art. 37.9 ET

AMPLIACIÓN DEL DERECHO DE ADAPTACIÓN DE JORNADA DE TRABAJO

Introduce el derecho de las personas trabajadoras a la adaptación de duración y distribución de la jornada no solo a quienes tengan hijos/as menores de 12 años, sino también a estos supuestos (modifica el art.34.8 Estatuto de los Trabajadores):

“aquellas que tengan **necesidades de cuidado** respecto de los **hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado** de la persona trabajadora, así como de **otras personas dependientes** cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad **no puedan valerse por sí mismos**, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Procedimiento:

En ausencia de convenio colectivo, **ante solicitud de la persona trabajadora se abre proceso de negociación** que debe desarrollarse con celeridad y en **un plazo máximo de 15 días** (antes 30 días), **presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo**.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, **en el caso de que no se acepten y se planteen propuestas alternativas o negativa, deben motivarse las razones objetivas que sustenta la decisión** (antes solo en caso de negativa).

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar cuando acabe el periodo acordado o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. De concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

PERMISOS REMUNERADOS

Se modifica el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y se reconoce el derecho a ausentarse del trabajo en caso de:

- MATRIMONIO O REGISTRO PAREJAS DE HECHO

Se reconoce el derecho de **15 días de permiso** tanto en caso de matrimonio como por registro de parejas de hecho (nueva redacción artículo 37.3 Estatuto de los Trabajadores)

- ENFERMEDAD GRAVE

Se conceden **5 días de permiso** (antes 2 días), en el caso de **accidente o enfermedad grave, 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** (se introduce esta ampliación del alcance en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores).

RESÚMENES LEGISLATIVOS

- AUSENCIA POR URGENCIA, EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE FAMILIAR O CONVIVIENTE

Se reconoce un nuevo derecho (artículo 37.9 Estatuto de los Trabajadores) a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata.

Las personas trabajadoras **tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a 4 días al año**, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia”.

- FALLECIMIENTO PERSONA CERCANA

Se mantienen los **2 días de permiso** en el caso de fallecimiento de cónyuge, **pareja de hecho** o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable en dos días si se necesita hacer un desplazamiento.

- PERMISO DE LACTANCIA

En el caso de optar por la reducción de jornada, si se ejerce de forma simultánea por dos trabajadores por el mismo sujeto causante, en ese caso se puede limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, motivadas por escrito, **y ofreciendo la empresa plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación**.(esto último es la novedad introducida en el artículo 37.4 Estatuto de los Trabajadores).

OTROS PERMISOS Y SUSPENSIÓN CONTRATO

- GUARDA LEGAL

Se amplía el derecho a reducción de jornada quien precise encargarse del cuidado directo del **cónyuge o pareja de hecho**, además del 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.

Si se ejerce la reducción de jornada por **dos personas trabajadoras en la misma empresa por la misma persona a cuidar**:

- 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** (se añade este requisito señalado en negrita en el artículo 37.6 Estatuto de los Trabajadores)

- EXCEDENCIA

Se amplía este derecho para las parejas de hecho:

Tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del **cónyuge o**

pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, **incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho**, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. (se añade lo indicado en negrita en modificación artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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.**

- SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras.

Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. **En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.** (se introduce lo señalado en negrita)

- PERMISO PARENTAL (nuevo 48 bis E.T)

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un **permiso parental**, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por **tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años**. Este permiso, que tendrá una **duración no superior a ocho semanas**, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, **debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos**, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, **ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.**

EXTINCIÓN DE RELACIÓN LABORAL Y DESPIDOS

- EXTINCIÓN CAUSAS OBJETIVAS

El artículo 53.4, desarrolla la nulidad de la decisión extintiva del empresario con móvil en algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Contempla los **motivos de nulidad** de la extinción ampliándolos en este sentido:

- “El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), **disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis**, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos. (añade lo señalado en negrita).

- DESPIDO DISCIPLINARIO

Contempla la **nulidad del despido** en los siguientes casos (artículo 55.5 Estatuto de los Trabajadores):

- El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), **disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis**, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
- El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados **3.b) E.T** (que añade el nuevo permiso de 5 días por accidente, enfermedad grave...), 4, 5 y 6, o **estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8** (quienes estén en adaptación de jornada por menores a su cargo de 12 años) o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.
- El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

- CÁLCULO DE INDEMNIZACIONES EN DETERMINADOS SUPUESTOS DE JORNADA REDUCIDA

Modificación introducida en la Disposición Adicional Decimonovena del Estatuto de los Trabajadores:

En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4 en su párrafo final, así como en sus apartados 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4, en el segundo párrafo del artículo 48.5 y en el **artículo 48 bis** (se añade este beneficio en el caso de permiso parental).

PERMISOS EN DISFRUTE CON ANTERIORIDAD A LA ENTRADA EN VIGOR DE ESTE RDL

Conforme se indica en su Disposición transitoria tercera, los permisos previstos en los artículos 37.4, 37.6 y 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48 a) del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, de los que se estuviese disfrutando a la entrada en vigor de esta ley lo **harán de acuerdo con la normativa que le fuese de aplicación al comienzo de su disfrute**. El disfrute de esos derechos **no limitará, en ningún caso, el del permiso parental** regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores según la redacción dada por el artículo 127 de este real decreto-ley, que podrá disfrutarse en su integridad cuando finalice el de aquellos.

Área de Cumplimiento Normativo