

MEDIDAS LABORALES DE CONCILIACIÓN

El libro segundo del Real Decreto-Ley 5/2023, publicado en el BOE del 29 de junio de 2023, **traspone parcialmente** la Directiva (UE) 2019/1158, **relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, salvo** su artículo 5 y su artículo 8, apartado 3, respecto de la remuneración o la prestación económica del permiso parental, tal y como se indica en su Disposición Final Octava.

En consecuencia, se efectúan modificaciones en el texto refundido de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores** (RD Legislativo 2/2015), en la Ley reguladora de la **Jurisdicción Social** (Ley 36/2011), y en el **Estatuto Básico del Empleado Público** (RD Legislativo 2/2015), que **entran en vigor a partir del 30 de junio de 2023**.

Esta circular incluye la corrección de errores publicada en el BOE del 1 de julio.

Modificaciones en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores

Derecho de los trabajadores a no ser discriminados:

- > En la relación de trabajo, **el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral** será constitutivo de discriminación por razón de sexo. Artículo 4.2 c) TRLET.
- > En cuanto al derecho a **no discriminación por razón de discapacidad** suprime la mención a “siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.” Artículo 4.2 c) del TRLET.

Derecho a solicitar adaptaciones de la jornada de trabajo:

- > **Nuevo supuesto.** Las personas trabajadoras tendrán derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, **cuando tengan necesidades de cuidado**, según el nuevo párrafo tercero del artículo 34.8 del TRLET:
respecto de los hijos e hijas mayores de doce años,
respecto del cónyuge o pareja de hecho,
respecto de 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.
- > **Los términos del ejercicio del derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo** se podrán establecer en la negociación colectiva. En su ausencia, **la empresa**, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la **máxima celeridad** y, en todo caso, durante un periodo máximo de **quince días** (hasta ahora eran 30 días), **presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa** en este plazo. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, **se motivarán** las razones objetivas en las que se sustenta la decisión. Párrafo cuarto y quinto del artículo 34.8 TRLET.
- > La persona trabajadora tendrá **derecho a regresar a la situación anterior** a la adaptación una vez concluido el período **acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud**. En el resto de los supuestos, 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**. Párrafo sexto y séptimo del art.34.8 TRLET.
- > **Régimen transitorio.** Las adaptaciones de jornada que se estuviesen aplicando a 30 de junio de 2023 mantendrán su vigencia, siendo de aplicación a las mismas lo dispuesto en la nueva redacción del artículo 34.8 y, en particular, lo relativo al regreso a la situación anterior. DT Segunda TRLET.
- > **El despido** por causas objetivas o disciplinario de las personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de las **adaptaciones de jornada** prevista en el artículo 34.8 del TRLET **será nulo**. Artículo 53.4 b) y 55.5 b) del TRLET.

Permisos:

- > La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante **15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho**. Artículo 37.3 a) TRLET.
- > Se amplía la **duración y el ámbito subjetivo del permiso retribuido por accidente o enfermedad**. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante **cinco días** (hasta ahora 2 días sin desplazamiento y 4 con desplazamiento) 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. **El despido** por causas objetivas o disciplinario de las personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de este permiso **será nulo**. Artículo 37.3 b), 53.4 b) y 55.5 b) del TRLET.
- > Se amplía el **ámbito subjetivo del permiso retribuido por fallecimiento**, que pasa a estar regulado en el art.37.3 b bis) del TRLET. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante dos días por el fallecimiento **del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado** de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- > Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen el derecho de **reducción de jornada para el cuidado del lactante** 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. **Quienes estuviesen disfrutando de este permiso a 30/06/2023**, lo harán de acuerdo con la normativa que le fuese de aplicación al comienzo de su disfrute, y no limitará, en ningún caso, el disfrute del nuevo permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, que podrá disfrutarse en su integridad cuando finalice el de aquellos. Artículo 37.4 TRLET y DT tercera RD-ley.
- > **Extiende el 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, a 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. Párrafo segundo del artículo 37.6 TRLET.
- > Además, las **reducciones de jornada** contempladas en el artículo 37.6 del TRLET (**por cuidado** relacionados con la familia) 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. **Quienes estuviesen disfrutando de estos permisos a 30/06/2023**, lo harán de acuerdo con la normativa que le fuese de aplicación al comienzo de su disfrute, y su disfrute no limitará, en ningún caso, el del nuevo permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, que podrá disfrutarse en su integridad cuando finalice el de aquellos. Artículo 37.6 TRLET y DT tercera RD-ley.
- > **Se introduce un nuevo permiso por motivos familiares**. La persona trabajadora 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. En estos casos, tendrán derecho a que sean **retribuidas las horas de ausencia** equivalentes a cuatro 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. Nuevo apartado 9 al artículo 37 TRLET.

Suspensión del contrato:

- > **Extiende el derecho a un periodo de excedencia**, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, a 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. Además, la **excedencia contemplada** en el artículo 46.3 del TRLET (**por cuidado** relacionados con la familia) cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de

forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, 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. 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. **Quienes estuviesen disfrutando de esta excedencia a 30/06/2023**, lo harán de acuerdo con la normativa que le fuese de aplicación al comienzo de su disfrute, y su disfrute no limitará, en ningún caso, el del nuevo permiso parental del artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, que podrá disfrutarse en su integridad cuando finalice el de aquello. Artículo 46.3 TRLET y DT tercera RD-ley.

- > **La ampliación de la duración de suspensión del contrato** de trabajo en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, **en caso de haber una única persona progenitora**, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas de la suspensión previstas para el caso de familias con dos personas progenitoras. Artículo 48.6 TRLET.
- > **Nuevo permiso parental.** El nuevo artículo 48 bis del TRLET establece que 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, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, y que 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. El disfrute del permiso parental es causa de suspensión del contrato de trabajo (Art.45.1 o) TRLET). El Real Decreto-Ley 5/2023 no ha regulado la remuneración o la prestación económica del permiso parental.

- > **El despido** por causas objetivas o disciplinario de las personas trabajadoras durante los períodos de suspensión del contrato de trabajo por disfrute del **nuevo permiso parental** del artículo 48 bis del TRLET **será nulo**. Artículo 53.4 a) y 55.5 a) del TRLET.
- > Las previsiones sobre **cálculo de indemnización en determinados supuestos de reducción de jornada** de la disposición adicional decimonovena del TRLET serán de aplicación, en el supuesto de ejercicio a tiempo parcial del **nuevo permiso parental**.

Modificación de la Ley 36/2011 reguladora de la Jurisdicción Social

El título III del libro segundo del RD-ley 5/2023 modifica los artículos 108.2 (despido disciplinario nulo) y 122.2 (extinción por causas objetivas nula) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, para garantizar su coherencia con las modificaciones planteadas, respectivamente, en los artículos 53.4 y 55.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Modifica el Estatuto Básico del Empleado Público

El título II del libro segundo del RD-ley 5/2023 introduce modificaciones en el Estatuto Básico del Empleado Público (RD Leg 5/2015).

- > Regula el **nuevo 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. Artículo 49 g).
- > Los funcionarios públicos tendrán **permiso de 5 días hábiles** por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del **cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado** por consanguinidad o afinidad, **así como** de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el **cuidado efectivo** de aquella. Art.48 a) párrafo primero.
- > **Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización** que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles. Art.48 a) párrafo segundo.
- > **Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado** de consanguinidad o afinidad, el permiso será tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad,

y de cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. Art.48 a) párrafo tercero

- > **En el caso de fallecimiento** de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad. Art.48 a) párrafo tercero
- > Los funcionarios públicos tendrán **permiso de 15 días por matrimonio o registro o constitución** formalizada por documento público de **pareja de hecho**, quince días. Art.48 l).

5 días retribuidos para cuidar a cónyuge, pareja de hecho, pariente hasta 2º grado o a un conviviente



En los casos de accidentes, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que necesite reposo



8 semanas de permiso no retribuido para madres y padres. Suspensión por permiso parental



A disfrutar de manera continua o discontinua y a tiempo parcial o completo, hasta que el menor cumpla ocho años. Es intransferible.



4 días anuales de permiso retribuido para ausencia por fuerza mayor por motivos familiares urgentes, relacionados con familiares o convivientes



Se podrán disfrutar por horas o por jornadas completas



15 días de permiso retribuido para las parejas de hecho



Se equipara al matrimonio su registro*



*Consulta otras mejoras para las parejas de hecho

Más información en industria.ccoo.es

Se amplía el derecho a la adaptación de jornada de las personas con dependientes a cargo

Para aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el 2º 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.



Ampliación del derecho de reducción de jornada

Tendrá derecho quien precise 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, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida



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.



Suspensión del contrato para familias monoparentales

El progenitor único podrá disfrutar de las ampliaciones completas de suspensión del contrato en el supuesto de discapacidad del hijo o hija o en nacimientos múltiples



Más información en industria.ccoo.es

+34 972 413 030 @ admin@laborex.cat

Per a més informació no dubtin en posar-se en contacte amb nosaltres.

BARCELONA
Rambla Catalunya, 116 5º 2a
08008 Barcelona

GIRONA
Bonastruc de Porta, 31 2º 2ª
17001 Girona

VIC
Santa Maria, 6 Bajos
08500 Vic

PALAFRUGELL
Carrer Ample, 126
17200 Palafrugell