

#36/2023

30 de junio de 2023

Contenidos

REAL DECRETO-LEY 5/2023, DE 28 DE JUNIO, 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

El artículo 4.2 del ET ahora incluye expresamente el derecho del trabajador a no ser discriminado por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Nuevas medidas laborales para la conciliación de la vida familiar:

- ⦿ Se introduce un nuevo artículo 48 bis en el ET que prevé que los trabajadores tendrán derecho a un permiso parental para el cuidado de hijo 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.

- ⦿ Se amplía el derecho a solicitar la adaptación de la jornada de trabajo (artículo 34.8 del ET) a los trabajadores que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio y, por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que se fundamenta su petición.

Novedades en materia de permisos en el artículo 37 del ET:

- a) Se prevé un permiso de 15 días naturales en caso de registro de pareja de hecho.
 - b) Se prevé un permiso retribuido de cinco días 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 de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
 - c) Se amplía el permiso retribuido de dos días por el fallecimiento del cónyuge, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad a las parejas de hecho. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- ⊙ Los trabajadores tendrán 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. Los trabajadores tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas indicadas 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 los trabajadores aportando los trabajadores, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Nuevos supuestos de reducción de jornada y excedencia por cuidado de familiares:

- ⊙ Se prevé la reducción de jornada y la excedencia por cuidado de familiares para quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido ahora 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.

- ⊙ Los permisos previstos en los artículos 37.4, 37.6 y 46.3 del ET que se estuviesen disfrutando a la entrada en vigor de la norma lo harán de acuerdo con la normativa que les fuese de aplicación al comienzo de su disfrute. El disfrute de esos derechos no limitará, en ningún caso, el del permiso parental del artículo 48 bis del ET que podrá disfrutarse en su integridad cuando finalice el de aquellos.

Nuevas causas de nulidad del despido:

- ⊙ Se introduce como causa de nulidad del despido el disfrute del permiso parental, la solicitud del permiso del artículo 37.3.b) del ET (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 de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquel) y aquellos supuestos en los que el trabajador haya solicitado o esté disfrutando de una adaptación de jornada ex artículo 34.8 del ET.

Asimismo en este RD se prorroga la fecha de entrada en vigor de la inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación hasta el próximo 1 de enero de 2024.