Flash laboral – julio 2023

Novedades laborales

El **28 de junio de 2023** ha sido adoptado el **Real Decreto-ley 5/2023** que pretende ampliar la protección social a las familias y avanzar en los derechos a la conciliación, con pleno reconocimiento jurídico de los distintos tipos de familias. Este Real Decreto-ley entrará en vigor el día 30 de junio de 2023.

Dada la relevancia de las modificaciones, consideramos de interés comentar las novedades que afectan al ámbito laboral:

1. Derecho a no ser discriminado por el ejercicio de los derechos de conciliación.

Se reforma el art. 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores para incluir de forma expresa el derecho de las personas trabajadoras a no recibir un **trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral**.

2. Adaptación de jornada (art. 34.8 ET).

- Se **amplían los derechos de solicitud de adaptación de jornada** para incluir expresamente a aquellas personas empleadas que necesiten cuidar de hijos e hijas mayores de doce años, cónyuges o parejas de hecho, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad de la persona empleada, así como otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio y que, debido a su edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismas. Estas personas deberán justificar las circunstancias en las que basan su solicitud.

- El proceso de negociación con la persona trabajadora a partir de la solicitud **se reduce de 30 a 15 días**. Se establece que, si no hay objeción motivada por parte de la empresa en los 15 días siguientes a la solicitud, se presumirá que se concede la medida solicitada por la persona empleada. La empresa deberá justificar su decisión si no acepta la solicitud de la persona empleada.

- La persona trabajadora tiene el **derecho de regresar a la situación anterior** una vez finalizado el período acordado o previsto, o cuando desaparezcan las circunstancias que motivaron la solicitud. En otros casos, si hay un cambio de circunstancias que lo justifique, la empresa solo podrá rechazar la solicitud de regreso si existen razones objetivas y motivadas para ello.

3. Permisos retribuidos.

Se amplían los permisos relativos a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar (art. 37.3 y 37.9 ET) en los siguientes términos:

- Se regula el permiso de **15 días naturales** en caso de **registro de pareja** de hecho.

- Se amplía a **5 días** el permiso por **accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización**: del cónyuge, pareja de hecho, parientes hasta 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.

- Se incluye en el permiso de **dos días** (ampliable por dos días adicionales en caso de desplazamiento) **por el fallecimiento** de la parejas de hecho.

- Se regula el 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. las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas **las horas de ausencia equivalentes a 4 días al año**.

4. Lactancia

La empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo del **permiso de lactancia en caso de que dos personas trabajadoras lo soliciten en la empresa por el mismo sujeto causante** (art. 37.4 ET), 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.

5. Reducción de jornada y excedencia para el cuidado de familiares.

Se amplía el derecho a la reducción de jornada por cuidados prevista en el art. 37.6 ET, y se incluye ahora de forma expresa al **cónyuge o pareja de hecho**.

Se amplía el derecho a disfrutar de la excedencia por cuidado de hijos (art. 46.3 ET) y se incluye al **cónyuge o pareja de hecho y al familiar consanguíneo de la pareja de hecho**.

Igualmente se amplía el derecho a la reducción de jornada 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.

6. Permiso parental.

Se regula un nuevo permiso parental artículo (art. 48 bis ET) para el cuidado del **hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años**.

El permiso tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial.

También se establecen **permisos para familias monoparentales en caso de discapacidad del menor nacido, adoptado o en situación de guarda con fines de adopción o acogimiento**. En estos casos, se podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en el art. 48.6 ET para el caso de familias con dos personas progenitoras.

7. Nuevas causas de nulidad del despido.

Se amplían los supuestos previstos por los arts. 53.4 y 55.5 ET. A tal efecto se incorporan como supuestos de **nulidad objetiva el despido**, los de los trabajadores que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones, siempre y cuando no se demuestre la procedencia del despido:

- Los del disfrute del permiso parental.
- La solicitud de del permiso del artículo 37.3 b) ET.
- Supuestos en los que el trabajador ha solicitado o esté disfrutando de la adaptación de jornada del artículo 34.8 ET.

simmons
+simmons

Equipo laboral de Simmons & Simmons España

Eduardo Peñacoba
Partner
T +34 91 426 2646
93 424 9865
E eduardo.penacoba
@simmons-simmons.com

Juan Calvente
Of Counsel
T +3491 426 6100
E juan.calvente
@simmons-simmons.com

Carmen Torres
Partner
T +34 91 426 2589
E carmen.torres
@simmons-simmons.com

Jesús Gimeno
Of Counsel
T +34 91 426 2661
E jesus.gimeno
@simmons-simmons.com

Cecilia Castro
Supervising Associate
T +34 91 426 2647
E cecilia.castro
@simmons-simmons.com

Álvaro Zaldívar
Managing Associate
T +34 91 426 2661
E alvaro.zaldivar
@simmons-simmons.com

Paulo Portela
Paralegal
T +34 91 426 2996
E paulo.portela
@simmons-simmons.com

Itziar Borda
Associate
T +34 91 426 2716
E itziar.borda
@simmons-simmons.com

Inés Guerra
Work Experience
T +34 91 426 2662
E ines.guerra@simmons-simmons.com

Mariona Nafria
Work Experience
T +3491 426 2641
E mariona.nafria@simmons-simmons.com

Jorge Carrasco
Work Experience
T +34 91 426 2719
E Jorge.carrasco@simmons-simmons.com