

CAMBIO LEGISLATIVO LABORAL REFERENTE MATERNIDAD Y CONCILIACIÓN

El pasado 28 de junio fue publicado el RDL 5/2023, que incluye medidas en el ámbito laboral que entran en vigor como nuevos permisos retribuidos, refuerzo a la conciliación, que modifican artículos del Estatuto de los Trabajadores :

- refuerza el derecho a la conciliación,
- crea un nuevo permiso parental,
- amplía determinados permisos retribuidos y el derecho a la adaptación de jornada para el cuidado de hijos o de personas con discapacidad, y
- en los que la Ley se refiere al cónyuge, amplía su aplicación a las parejas de hecho.

Para hacer efectivos los nuevos derechos introducidos, se protege a las personas que puedan sufrir perjuicios como consecuencia de su ejercicio.

Lo más destacable de esta nueva norma, en el ámbito laboral, es la introducción de los tres nuevos permisos:

- el permiso parental de 8 semanas.
- el permiso retribuido de 5 días hábiles al año por cuidado de un familiar.
- el de 4 días hábiles por causas de fuerza mayor.

(Días hábiles, según [corrección del BOE, con fecha 1 de julio](#)).

Derecho a la no discriminación

Entre las razones de no discriminación, figura la discapacidad. En cuanto a la discriminación por razón sexo, se incluye el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Derecho a la adaptación de jornada

En cuanto a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo por cuidado respecto a los dependientes a cargo, con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, **se amplían las personas por las que se puede solicitar dichas adaptaciones:**

- las personas que tengan hijos o hijas mayores de 12 años,
- el cónyuge o pareja de hecho,
- familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. Deben justificarse las circunstancias en las que fundamenta la petición.

Asimismo, se acorta el **periodo del proceso de negociación de la adaptación de jornada**. A partir de ahora será de 15 días, en lugar de 30, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa de la empresa en este plazo.

A partir de ahora, también, la empresa debe justificar las razones tanto de la propuesta alternativa de conciliación como de su negativa.

Se regulan, asimismo, las causas y momento en los que la persona trabajadora puede recuperar su jornada habitual previa a la adaptación y volver a su puesto de trabajo. Así pues, la persona trabajadora no solamente tendrá derecho a solicitar el reingreso, sino que directamente podrá 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. Cuando concorra un cambio de circunstancias que así lo justifiquen, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Permisos retribuidos para ausentarse del trabajo

Se amplía el ámbito de los familiares que dan derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, así como el tiempo del disfrute de determinados permisos. Quedan de esta forma:

- 15 días naturales en caso de matrimonio y también del registro de pareja de hecho;
- 5 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 la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- 2 días por el fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días.
- 4 días para 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. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año (conforme a lo establecido en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la RLT). El motivo de ausencia debe ser acreditado.

Reducciones de jornada por cuidados

Recoge la reducción de jornada para quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, siempre que no existieran familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado.

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.

Nuevo permiso parental de 8 semanas

Se introduce un nuevo artículo que establece que las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental de un máximo de 8 semanas, continuas o discontinuas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.

Este permiso podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial y constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, por lo que no puede transferirse su ejercicio de un progenitor al otro.

La persona trabajadora deberá especificar la fecha de inicio y fin del disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días (o la concretada por los convenios colectivos), salvo fuerza mayor.

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.

Se añade, además, que el contrato de trabajo podrá suspenderse por disfrute del permiso parental. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, por lo que **el permiso no es retribuido**.

En supuestos del disfrute del permiso parental, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en la 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.

Protección de los nuevos derechos de conciliación

Se garantiza que las personas que disfruten de los nuevos derechos de conciliación, no sufrirán perjuicios.

Familias monoparentales

Se regula que, en caso de haber una única persona progenitora, ésta podrá disfrutar de las ampliaciones de dos semanas previstas para las familias con dos personas progenitoras, en los supuestos de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo por discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, así como en nacimientos múltiples.

Plan alternativo para favorecer la corresponsabilidad

Se establece que, para limitar el derecho simultáneo de reducción de jornada por permiso de lactancia, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento o excedencia de duración no superior a dos años, cuando dos personas trabajadoras trabajen en la misma empresa y pretendan ejercer este derecho, la empresa debe motivar, por escrito, las razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa para argumentar su limitación y ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Se añade, asimismo, que en el ejercicio de este derecho, se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, evitando de esta manera la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Protección de parejas de hecho y de sus familiares

Los permisos por cuidado directo de quien por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, por fallecimiento o la reducción de jornada, deben concederse también a la pareja de hecho o el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

Además, la excedencia de duración no superior a dos años por cuidado de hijos o familiares, se concede también por el cuidado de la pareja de hecho o de su familiar consanguíneo.

Nulidad del despido por causas objetivas o disciplinario

Se declaran nulos los despidos causados por:

- disfrute del permiso parental de 8 semanas;
- por ausentarse del trabajo con derecho a remuneración a causa de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad;
- cuando hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada por cuidado de hijos o hijas mayores de 12 años; el cónyuge o pareja de hecho; familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

Todo ello, salvo que se demuestre la procedencia del despido.

Prórroga de la limitación de la causa de despido y ERTE en la Palma

Se prorrogan, hasta el 31 de diciembre de 2023, la imposibilidad de que las empresas beneficiarias de las ayudas directas justifiquen el despido por el aumento de los costes energéticos. En segundo lugar, se prorrogan también los ERTE vinculados a la situación de fuerza mayor temporal por la erupción volcánica en la isla de la Palma.

Antigüedad de los alumnos en prácticas

Se regula la inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.

La realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación y la realización de prácticas académicas externas, determinan la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que las realicen. Además, el cómputo de la cotización por los periodos de formación o realización de prácticas no laborales y académicas

realizados antes de esa fecha de entrada en vigor del RDL 5/2023, se amplía a un periodo de hasta un máximo de 5 años.

Aplicación de los derechos

Las adaptaciones de jornada que se estuviesen aplicando a la entrada en vigor de este RDL, mantendrán su vigencia.

Los permisos, de los que se estuviese disfrutando a la entrada en vigor de este RDL, 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, que podrá disfrutarse en su integridad cuando finalicen aquellos.