



laffer

A B O G A D O S

Newsletter nº 7/2023

03 de julio de 2023

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, 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.

Con fecha 29 de junio de 2023, se ha publicado en el B.O.E. el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, 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.

Esta norma entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado en lo que respecta a los aspectos laborales de la norma, esto es, el día 29 de junio de 2023.

El libro segundo de este Real Decreto lleva a cabo la transposición de la Directiva 2019/1158, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

En este sentido, la normativa introduce un nuevo permiso parental para el cuidado de hijo o menor acogido a cargo por tiempo superior a un año, que puede disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años.



laffer

A B O G A D O S

Asimismo, la norma introduce permisos retribuidos de 5 días en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluyéndose el familiar consanguíneo de la pareja de hecho y de 4 días en casos de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente.

Además, se amplía el derecho a la adaptación de jornada para el cuidado de hijos o de personas con discapacidad y se establecen garantías para que los empleados que ejercitan estos derechos de conciliación no puedan sufrir ningún tipo de perjuicio.

La Directiva tiene como objetivo eliminar cualquier tipo de desventaja en términos de mejora y progreso que pueda afectar a las carreras profesionales de los trabajadores que se ocupan, de manera informal, del cuidado de familiares o dependientes.

El artículo 127 del Real Decreto-Ley 5/2023 lleva a cabo la modificación del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, "ET") en diversos artículos.

- **No discriminación por motivo de ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.**

En primer lugar, se introduce en el artículo 4.2 c) del ET la prohibición de discriminación hacia hombres y mujeres derivado del ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

- **Actualizaciones en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores referente a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo.**

Se introduce la posibilidad de solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo los trabajadores que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado del trabajador, al igual que las personas dependientes cuando convivan en el



laffer

A B O G A D O S

mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueden valerse por sí mismos, debiendo justificarse las circunstancias en las que se fundamenta la petición.

Asimismo, se ha reducido de 30 a 15 días el periodo de negociación entre la empresa y el trabajador tras la solicitud de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo solicitada por el trabajador.

- **Actualizaciones en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.**

En primer lugar, se reconoce en el artículo 37.3 a) ET el permiso retribuido de 15 días naturales en caso de registro de pareja de hecho, equiparándolo al matrimonio.

Adicionalmente, se introduce en la letra b) del citado artículo 37.3 ET un permiso retribuido de 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluyéndose el familiar consanguíneo de la pareja de hecho. Asimismo, también tendrán este permiso retribuido los trabajadores respecto de cualquier persona distinta de las anteriores, que conviva con el trabajador en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo del mismo.

El apartado 4 del artículo 37 del ET establece que la empresa deberá ofrecer un plan alternativo cuando limite el ejercicio simultáneo de dos o más trabajadores de la misma empresa respecto del mismo sujeto causante para el disfrute del permiso de lactancia.

Asimismo, esta negativa empresarial deberá basarse en razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito.

El artículo 37.6 ET introduce como novedad la posibilidad de solicitar la reducción de jornada de entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la misma, para aquellos empleados que precisen encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho. En este sentido, se mantiene la solicitud de reducción de jornada mencionada para hacer frente al cuidado de un menor de doce años, así como para encargarse de los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.



laffer

A B O G A D O S

Por último, se introduce un nuevo apartado 9 en el artículo 37 del ET consistente en la posibilidad de ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor durante un máximo de 4 días al año, acreditando en todo caso el motivo de la ausencia, por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente.

- **Permiso parental como causa de suspensión del contrato de trabajo.**

Se introduce en el artículo 45.1 o) del Estatuto de los Trabajadores el disfrute del permiso parental como causa de suspensión del contrato de trabajo, desarrollado posteriormente en el artículo 48 bis ET.

Los trabajadores tendrán derecho a un permiso parental para el cuidado de hijo o menor acogido a cargo por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso parental tendrá una duración máxima de ocho semanas, continuas o discontinuas, pudiendo disfrutarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Se trata de un derecho individual de los trabajadores, no pudiendo transferirse su ejercicio.

Corresponde al trabajador especificar la fecha de inicio y fin del disfrute del permiso parental, debiendo comunicárselo a la empresa con una antelación de diez días o la que establezcan al respecto los convenios colectivos, salvo supuestos de fuerza mayor.

- **Modificaciones del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores en lo que respecta a la excedencia por cuidado de hijo.**

El precitado RD-Ley 5/2023, en lo que respecta a la excedencia por cuidado de hijo, dispone que la empresa deberá ofrecer un plan alternativo cuando limite el ejercicio simultáneo de dos o más trabajadores de la misma empresa respecto del mismo sujeto causante.

La negativa empresarial deberá basarse en razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito.



laffer

A B O G A D O S

Asimismo, se establece que en el ejercicio del derecho de excedencia deberá tenerse en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, evitando la perpetuación de roles y estereotipos de género.

- **Actualización del artículo 48.6 del Estatuto de los Trabajadores.**

Se introduce como novedad que una única persona progenitora pueda disfrutar, al igual que una familia con dos progenitores, de las ampliaciones de suspensión del contrato, equivalente a dos semanas más, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de discapacidad del hijo.

- **Actualización del artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores en lo que respecta a las causas de nulidad de la extinción del contrato por causas objetivas.**

El RD-Ley 5/2023 añade la declaración de nulidad de la extinción del contrato por causas objetivas en aquellos supuestos en los que este se produzca con motivo del disfrute del permiso parental regulado en el artículo 48 bis ET, así como en los supuestos en que un trabajador esté disfrutando del permiso retribuido de 5 días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad regulado en el artículo 37.3 b) ET.

Por otro lado, también se establece la nulidad de la extinción del contrato por causas objetivas respecto de aquellos empleados que hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

- **Modificación del artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las causas de nulidad del despido disciplinario.**

El RD-Ley 5/2023 introduce asimismo la declaración de nulidad del despido disciplinario en aquellos supuestos en los que este se produzca con motivo del disfrute del permiso parental regulado en el artículo 48 bis ET, así como en los supuestos en que un trabajador esté



laffer

A B O G A D O S

disfrutando del permiso retribuido de 5 días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad regulado en el artículo 37.3 b) ET.

Adicionalmente, se regula la nulidad del despido disciplinario respecto de aquellos empleados que hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

- **Disposición adicional decimonovena. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.**

El RD-Ley 5/2023 establece que se considerará como salario regulador a efectos indemnizatorios para el caso de disfrute del permiso parental regulado en el artículo 48 bis del ET a tiempo parcial, aquel que le correspondería al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada.

Por último, el artículo 173 del RD-Ley 5/2023 dispone que aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en el presente real decreto-ley, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2023.

El posible incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida.

Además, las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

* * * *

Esperamos que estos comentarios sean de utilidad y, como siempre, LAFFER ABOGADOS está a su disposición para cualquier aclaración o información adicional.

La información contenida en este documento es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico.