

Novedades Laborales: RD-ley 5/2023, de 28 de junio (i)



Permisos retribuidos

- El permiso de **15 días naturales** por matrimonio se extiende también a las **parejas de hecho cuando registren su unión**. Las parejas de hecho también tendrán derecho a **2 días de permiso** (ampliables 2 días más en caso de desplazamiento) si **fallece** la pareja.
- **5 días hábiles** por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo, de familiares hasta el 2º grado y de **parejas de hecho** y los **familiares de ésta hasta el 2º grado**, así como las **personas convivientes** no familiares si estas últimas necesitan el cuidado efectivo de la p.trabajadora con la que conviven.
- Las p.trabajadoras podrán ausentarse por **causa de fuerza mayor** por **motivos familiares urgentes** (relacionados con familiares o convivientes), en caso de **enfermedad** o **accidente** que hagan **indispensable su presencia**. Se **retribuirán las horas de ausencia** con el límite de **4 días al año**, teniendo la p.trabajadora que aportar la **acreditación** del motivo de la ausencia.

Permiso NO retribuido (“Permiso Parental”)

Para el cuidado de hijo/a o menor acogido durante + de 1 año, y **hasta** que éste **cumpla 8 años**, con una duración máxima de **8 semanas, continuas o discontinuas**, disfrutadas en régimen de jornada completa o parcial según desarrollo reglamentario. La **p.trabajadora** es quien **fija las fechas de disfrute, preavisando** con un mínimo de **10 días** a la Empresa (menos tiempo si concurren causas de fuerza mayor). La Empresa podrá **aplazar su concesión** “por un periodo razonable” cuando 2 ó + p.trabajadoras de la misma Empresa generen este derecho por un mismo sujeto causante, si ello **altera seriamente el funcionamiento** de la Empresa, siempre justificándolo por escrito y habiendo ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible. Si se hubiera disfrutado el permiso a jornada parcial, dicho periodo se computará como jornada completa a efectos del cálculo de una posible indemnización por despido.

Varios

- **Suspensión del contrato por nacimiento** de hijo/adopción/guarda con fines de adopción/acogimiento, en el supuesto de que el/la hijo/a tenga una **discapacidad** → 16 semanas + **una semana adicional** por cada progenitor. En caso de un único progenitor, éste podrá disfrutar de las dos semanas.
- **Excedencia o reducción de jornada por cuidado de familiar**: extensión del derecho al cuidado de la **pareja de hecho** o los **familiares consanguíneos de ésta**.

Novedades Laborales: RD-ley 5/2023, de 28 de junio (ii)



- Ante solicitudes de **excedencia o reducción de jornada por cuidado de familiar** o del **permiso por lactancia**, la Empresa podrá **limitar el ejercicio simultáneo** por parte de los dos progenitores, cuando ambos trabajen en la misma Empresa y el sujeto causante sea el mismo, pero **se exige** que **(i) la Empresa motive**, con base en "razones fundadas y objetivas de funcionamiento", **la negativa** a su disfrute, **por escrito** y, además, **(ii)** ofrezca un **plan alternativo** para posibilitar que ambas partes disfruten de dicho derecho.
- **Derecho a la adaptación de la jornada**: Se reduce de 30 a **15 días** el tiempo que tiene la Empresa para **contestar a las solicitudes de las p.trabajadoras** y, si **no contestara en ese periodo**, la petición se entenderá **concedida en los términos solicitados**. La p.trabajadora tiene **derecho a volver** a la situación previa a la adaptación cuando **(i)** finalice el periodo acordado o **(ii)** desaparezcan las causas que la motivaron; en el resto de supuestos, si la Empresa quiere **denegar** el retorno antes de tiempo, deberá hacerlo basándose en **razones objetivas** y motivadas, pero la **p.trabajadora tiene que acreditar un cambio de circunstancias que justifiquen este regreso**. Asimismo, se amplía el derecho a solicitar una adaptación de jornada por necesidades de cuidado respecto de hijos/as > **de 12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiares hasta el 2º grado y otras personas dependientes** si conviven en el domicilio y no puedan valerse por sí mismos.
- Se considera **discriminatorio** el **trato desfavorable** a la **p.trabajadora** que **haga uso** de los **derechos de conciliación/corresponsabilidad de la vida familiar y laboral**. Además, será **nulo** el **despido** de la p.trabajadora durante el **disfrute del "permiso parental"** y si ésta **está haciendo uso/ha solicitado adaptaciones de jornada**, salvo que se declare la procedencia del despido.
- En las **modificaciones estructurales** de las empresas (fusiones, escisiones, etc.) su **órgano de administración** tendrá que **realizar un informe para las p.trabajadoras justificando** los **aspectos jurídicos y económicos** de la modificación y las **consecuencias** para las p.trabajadoras. El órgano de administración tendrá que poner a disposición de la RLT, o cuando no exista, **de las p.trabajadoras**, este informe, junto con el **proyecto de modificación**, al menos **1 mes antes de la junta general que apruebe la operación** en cuestión (o 6 semanas antes si la operación es transfronteriza). La RLT o, en su defecto, las propias p.trabajadoras, podrán **presentar observaciones** hasta **5 días hábiles antes de la junta general**.

Entrada en vigor

El **30/06/2023**, salvo las siguientes materias: cuestiones relativas a modificaciones estructurales en las empresas → **29/07/2023** y obligación de dar de alta en la Seguridad Social a los alumnos que realicen prácticas formativas, remuneradas o no → **01/01/2024**.