

NUEVAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Junio 2023



TOMARIAL
ABOGADOS · ECONOMISTAS · CONSULTORES

Se aprueban nuevas medidas de conciliación

RDL 5/2023, BOE 29-6-2023

Con vigencia a partir del 30-6-2023, el RDL 5/2023 introduce nuevos permisos y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar. La norma supone la transposición al ordenamiento español de la Directiva (UE) 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

Permisos y medidas introducidos por el RDL 5/2023

El RDL 5/2023 introduce modificaciones en el ET con objeto de transponer parcialmente la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Las medidas, vigentes a partir del 30-6-2023 son las siguientes:

1. Se incluye como causa de discriminación por razón de sexo el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral (ET art.4.2.c redacc RDL 5/2023).
2. Se amplía el derecho a la adaptación de la duración y distribución de jornada a las personas que tengan necesidades de cuidado respecto de hijos e hijas mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, o familiares por consanguinidad hasta el segundo grado. Cuando se trate de otras personas dependientes, el derecho estará supeditado a que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos (ET art.34.8 redacc RDL 5/2023).

El proceso de negociación con la empresa de las medidas de adaptación de jornada se reduce a 15 días (antes 30 días). Transcurrido este plazo sin oposición motivada expresa, la solicitud se presume concedida. Si la empresa plantea una propuesta alternativa o deniega la petición, deberá motivarlo en razones objetivas.

Las personas trabajadoras podrán 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. En el resto de los supuestos, la empresa podrá denegar el regreso solicitado únicamente cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Las adaptaciones de jornada que se estén aplicando a 30-6-2023 mantendrán su vigencia, pero quedarán sometidos a la nueva regulación (RDL 5/2023 disp.trans.2ª).

3. Se introducen cambios en los siguientes permisos retribuidos (ET art.37 redacc RDL 5/2023):

- Se reconoce el derecho a 15 días naturales de permiso en caso de registro de pareja de hecho, equiparándose esta situación a la celebración de matrimonio.

- Se amplía a 5 días (antes 2 días) el permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. A partir del 30-6-2023, además de los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, van a poder causar este derecho el cónyuge y pareja de hecho, el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

- El permiso por fallecimiento de familiar se recoge ahora en un nuevo art. 37.3 b)bis y se amplía para incluir el fallecimiento de la pareja de hecho. La duración del permiso se mantiene en 2 días, ampliable en dos días más en caso de que sea necesario desplazamiento.

4. En relación con la reducción de jornada por cuidado del lactante, en caso de que la soliciten dos personas trabajadoras de la misma empresa respecto del mismo sujeto causante, la empresa puede limitar su ejercicio por razones fundadas y objetivas debiendo, a partir del 30-6-2023 ofrecer un plan alternativo (ET art.37.4 redacc RDL 5/2023).

5. Se amplía el derecho a la reducción de jornada a quienes precisen encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, y del familiar consanguíneo de la pareja de hecho, siempre que no existieran familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado (ET art.37.6 redacc RDL 5/2023).

6. Se reconoce un nuevo derecho de los trabajadores 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 horas de ausencia serán retribuidas hasta un máximo de 4 días al año, conforme a lo establecido en convenio o acuerdo colectivo, debiendo acreditarse el motivo de ausencia (ET art.37.9 redacc RDL 5/2023).

7. Se reconoce el derecho a la suspensión del contrato por disfrute del permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año (ET art 45.1.o y 48 bis redacc RDL 5/2023). Este derecho podrá ejercerse hasta que el menor cumpla 8 años de edad.

Su duración máxima es de 8 semanas, continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial. Corresponde al trabajador especificar la fecha de inicio y fin del disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días o la que establezca el convenio colectivo.

Cuando dos trabajadores generen este derecho respecto del mismo sujeto causante, la empresa puede aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, después de ofrecer una alternativa de disfrute igual de flexible.

En caso de ejercicio a tiempo parcial de este derecho, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de la indemnización por despido, será el correspondiente a la jornada completa (ET disp..adic.19ª.2 redacc RDL 5/2023).

8. Se amplía el derecho a la excedencia por cuidado de un familiar para incluir expresamente el cuidado del cónyuge y pareja de hecho y familiares consanguíneos de la pareja de hecho (ET art.46.3 redacc RDL 5/2023). La empresa puede limitar el uso simultáneo de dos trabajadores respecto del mismo sujeto causante por razones justificadas y objetivas de funcionamiento pero debe ofrecer un plan alternativo.

9. Se amplía la duración de la suspensión del contrato por nacimiento en el caso de las familias monoparentales. El progenitor único podrá disfrutar de las ampliaciones completas de suspensión del contrato para el caso de familias con dos personas progenitoras en el supuesto de discapacidad del hijo o hija o en nacimientos múltiples (ET art.48 redacc RDL 5/2023).

10. Se protegen las medidas de conciliación contra el despido recogiendo el disfrute de todos los derechos de conciliación, incluidos los nuevos, entre las causas de nulidad del despido disciplinario y objetivo (ET art.53.4.a y 55.5 redacc RDL 5/2023 y LRJS art.108.2 y 122.2 redacc RDL 5/2023).

Santiago Blanes Mompó.

Socio del Dpto. laboral de Tomarial Abogados y Asesores Tributarios