

1. NUEVOS PERMISOS Y MEDIDAS LABORALES APROBADAS CON CARÁCTER DE URGENCIA.

En el B.O.E. de 29 de junio, se ha publicado 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.

En el libro segundo del mencionado RDL, se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, 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.

En el mismo, se recogen toda una nueva serie de medidas laborales y nuevos permisos para las personas trabajadoras que detallamos, a continuación:

NUEVA CAUSA DE NULIDAD EN LOS DESPIDOS.

Se modifica el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores (ET), especificando que el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En este sentido y en relación con la protección contra el despido derivada del disfrute de permisos por conciliación familiar, se recoge el disfrute de todos ellos, incluyendo los nuevos, entre las causas de nulidad.

ADAPTACIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.

Se modifica el apartado 8 del artículo 34 del ET, ampliando el derecho a la adaptación de la jornada de las personas con dependientes a cargo para aquellas personas que acrediten deberes de cuidado respecto de los hijos mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el 2º grado del trabajador, así como de otras personas dependientes cuando, estas últimas, convivan en el mismo domicilio, y que no puedan valerse por sí mismas.

La persona trabajadora tendrá derecho a 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, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

NUEVOS PERMISOS LABORALES.

Se modifica el artículo 37 del ET, desarrollando nuevos permisos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que entrarán en vigor el 30 de diciembre de 2023:

- El permiso retribuido de 15 días naturales por matrimonio se aplica también a las parejas de hecho registradas.
- Se amplía a 5 días al año el permiso retribuido para los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º 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.
- Se mantiene el permiso de 2 días por el fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo en este punto a las parejas de hecho. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- Se modifica el artículo 37.4 del ET, estableciendo que en caso de coincidencia en la misma empresa del disfrute por parte de ambas personas progenitoras de los permisos de lactancia, reducción de jornada o excedencia, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas aportando un plan de disfrute alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Se amplía el derecho a la reducción de jornada de un máximo del 50% a quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el 2º 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 2º grado.
También se amplía este 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.
- Se crea un nuevo permiso retribuido para ausentarse del trabajo *por causa de fuerza mayor* de hasta 4 días al año que se puede distribuir por horas, sin perjuicio de lo que

al respecto pudieran establecer los convenios colectivos, 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.

- Mediante la modificación del artículo 45.1, se recoge el permiso parental como nueva causa de suspensión del contrato que queda desarrollado en el nuevo artículo 48 bis, estableciendo que las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, 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.
Este permiso tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo o a tiempo parcial.
- Se incluye la posibilidad de solicitar una excedencia de duración no superior a tres años para atender a las parejas de hecho.
- Para 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.

**PARA MAYOR INFORMACION, CONSULTE CON NUESTRO
EQUIPO DE PROFESIONALES**