

MEDIDAS DEL REAL DECRETO-LEY 5/2023 PARA FAVORECER LA CONCILIACION

El pasado 30 de junio entraron en vigor las diferentes medidas del Real Decreto-ley 5/2023 de 28 de junio, publicado en el Boletín Oficial del Estado del día 29. Dicho Real Decreto aprueba un sinfín de medidas e introduce diversos cambios en material laboral y Seguridad Social de los que informamos a continuación.

En primer lugar, introduce cambios en los Estatutos de los Trabajadores modificando los artículos (4.2, 34.8, 37, 45, 48, 53, 55) y diversas disposiciones.

- En el artículo 4, se incorpora un nuevo supuesto de discriminación, en el punto 2, apartado c), por el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral, en el derecho a no poder ser discriminados para el empleo o una vez ya estén empleados.
- El redactado del artículo 34 no delimitaba anteriormente qué familiares podrían solicitar adaptaciones de la duración, distribución de la jornada y forma de presentación del trabajo: ahora recoge el derecho de quienes tengan hijos o hijas menores de 12 años y además tengan necesidades de cuidado de los mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares de consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, u otras personas dependientes cuando convivan en el mismo domicilio y por razones de edad, accidente o enfermedad y no puedan valerse por sí mismos.

Cuando el trabajador presente la solicitud correspondiente, se abrirá un periodo de consultas, que se modifica de 30 a 15 días máximo; se incorpora además en el procedimiento la presunción de concesión de la solicitud si no concurre oposición expresa en ese plazo.

- El artículo 37 tiene diversas modificaciones. Se amplían los permisos para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar adoptando diversas medidas y es que, extienden el permiso de 15 días por matrimonio al registro de parejas de hecho y amplía de 2 a 5 días el permiso retribuido por enfermedad o accidente grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización.
- Se establece un nuevo permiso retribuido de 2 días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El artículo también ha sido modificado para incluir la situación en la cual dos empleados de una misma empresa soliciten simultáneamente el derecho de reducción de jornada por cuidado de un lactante, pero se podrá limitar su ejercicio por razones válidas y objetivas que estén relacionadas con el funcionamiento de la empresa. Estas razones que se propongan deberán ser justificadas por escrito y la empresa deberá ofrecer un plan alternativo que garantice su disfrute.

- El punto 6 del mismo artículo 37, ha sido modificado para ampliar la reducción de jornada, extendiendo su posibilidad al cuidado del cónyuge o pareja de hecho y al familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

De no ser posible su disfrute, por razones válidas y objetivas relacionadas con el funcionamiento de la empresa, igual que en el apartado anterior, la empresa deberá ofrecer un plan alternativo que garantice el disfrute de ambos empleados y el ejercicio de sus derechos de conciliación.

- Se añade en el artículo 37 el apartado número 9, en el cual se garantiza el derecho a ausentarse del trabajo en caso de fuerza mayor para atender situaciones familiares urgentes relacionadas con familiares o personas que convivan en el mismo hogar, debido a enfermedad o accidente que requiera la presencia de forma inmediata del trabajador en cuestión. Este derecho irá vinculado a una duración máxima retribuida de las horas que correspondan a cuatro días de trabajo al año, salvo pacto entre empresas y representación legal de los trabajadores.
- El redactado del artículo 45 se ha ampliado para así introducir como causa de suspensión del contrato de trabajo el disfrute del permiso parental.
- El artículo 48 se modifica y establece, en el caso de familias monoparentales, que el único progenitor podrá disfrutar de las ampliaciones completas de la suspensión del contrato por nacimiento, adopción o guarda legal.
- El estatuto de los trabajadores introduce un nuevo artículo, el 48 bis, que establece un permiso parental para el cuidado de hijos o menores adoptados que hayan estado bajo el cuidado del trabajador durante al menos un año, y la posibilidad de extenderlo hasta que el menor cumpla ocho años. Este permiso tendrá una duración máxima de 8 semanas y podrá ser disfrutado de forma continua o discontinua, ya sea a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial.
- Los artículos 53.4 y 55.5 se amplían para que sea nulo el despido de un trabajador durante el permiso parental, o el de aquellos que están disfrutando de una adaptación de su jornada y distribución, a menos que se demuestre la justificación del despido.
- La Disposición adicional decimonovena se modifica y amplía las disposiciones sobre el cálculo de indemnizaciones en casos específicos de reducción de jornada al disfrute del permiso parental.

En segundo lugar, se introducen cambios en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social y se modifican los artículos 83.4, 108.2 y 122.2.

- El artículo 83 se amplía al incorporar un nuevo apartado, el número 4, que indica que los abogados, procuradores y graduados sociales podrán acogerse a las causas de suspensión de los plazos por circunstancias personales o familiares que se recogen en la ley de Enjuiciamiento Civil.
- El artículo 108.2 sintetiza el contenido de su articulado refiriéndose a la totalidad de las causas de nulidad del despido que contiene el artículo 55 del

Estatuto de los Trabajadores, puesto que anteriormente enumeraba una a una cada una de las causas de nulidad existentes.

- El artículo 122.2, igual que el artículo anterior, sintetiza su contenido y se refiere a la totalidad de las causas de nulidad del despido contenidas en el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores, al fraude de ley en el despido colectivo y al último apartado del artículo 51.1 del mismo.

En la ley General de la Seguridad Social, se modifica el apartado 8 de la Disposición Adicional quincuagésima segunda, y se amplía de dos a cinco años del convenio especial, el cómputo de la cotización por los periodos de formación o realización de prácticas no laborales académicas.

Del mismo modo, se publican cambios introducidos en el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del Sistema Público de pensiones.

En dicho decreto, en su disposición final décima, se pospone la obligación de cotizar por las prácticas formativas y prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, que inicialmente se había fijado para el próximo 1 de octubre de 2023, y finalmente será el 1 de enero de 2024.

Por último, debemos tener presente que se prorrogan los ERTES por Fuerza Mayor para las empresas y trabajadores de las Islas Canarias afectados por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja.

3 de agosto de 2023

