

## **REAL DECRETO-LEY 5/2023, DE 28 DE JUNIO, DE TRANSPOSICIÓN DE DIRECTIVAS DE LA UNIÓN EUROPEA EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES.**

El pasado 29 de junio de 2023 fue publicado en el BOE el Real Decreto-ley 5/2023, por el que se modifica en su Libro Segundo, entre otros, el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el cual entra en vigor el día siguiente al de su publicación.

Este nuevo Real Decreto-Ley tiene por objeto el **reconocimiento de la diversidad de los modelos familiares coexistentes en nuestra sociedad** y el establecimiento del marco para una política integral de **apoyo a las familias, así como la protección social, económica y jurídica de las mismas.**

Con todo ello, en la presente nota se detallan las principales actualizaciones efectuadas en el Estatuto de los Trabajadores:

### **1. DE LA ADAPTACIÓN DE LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.**

En primer lugar, se ha visto modificado el artículo 34.8 ET, ampliando así el derecho a solicitar una adaptación de jornada para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral a aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado sobre:

- Los hijos e hijas mayores de doce años.
- El cónyuge o pareja de hecho.
- Los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado del trabajador.
- Otras personas dependientes cuando convivan en el mismo domicilio y no puedan valerse por sí mismos por razones de edad, accidente o enfermedad.

Asimismo, se reduce el período máximo estipulado para negociar la solicitud de este derecho a 15 días, matizándose que, en caso de no concurrir oposición motivada expresa en dicho plazo por parte de la empresa, la adaptación de jornada **se presumirá concedida.**

### **2. DE LOS PERMISOS RETRIBUIDOS.**

En lo que a los permisos retribuidos se refiere, cabe destacar las siguientes modificaciones e incorporaciones:

- El permiso de matrimonio se extiende al registro de las parejas de hecho.
- Se amplía a cinco días el permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge,

pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluyendo al familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de la misma.

- Asimismo, el permiso por fallecimiento se extiende a cónyuges o parejas de hecho.
- Se extiende la reducción de jornada recogida en el artículo 37.6 a aquellas personas que deban encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, incluyendo al familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que no puedan valerse por sí mismo por razones de edad, accidente o enfermedad y no desempeñen actividad retribuida. Asimismo, se añade que debe tenerse en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ejercicio de este derecho, evitando la perpetuación de roles y estereotipos de género.
- Se introduce un **nuevo permiso retribuido** para aquellas personas trabajadoras que deban 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 de accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Dicho permiso se retribuirá por horas con un máximo de 4 días al año.

Por último, en aquellos casos concretos en los que el empresario puede limitar el ejercicio simultáneo de los permisos, se introduce una obligación a la empresa de ofrecer planes alternativos para asegurar así el ejercicio de los derechos de conciliación de ambas personas trabajadoras.

### **3. DE LAS EXCEDENCIAS.**

Este Real Decreto-Ley también modifica el artículo 46.3 ET, extendiendo el derecho de excedencia reconocido en el mismo a aquellas personas trabajadoras que deban atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, incluyendo al familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

### **4. DE LAS SUSPENSIONES CON RESERVA AL PUESTO DE TRABAJO.**

Respecto a la reserva del puesto de trabajo regulada en el artículo 48.6 ET, se permite ampliar el período de suspensión con reserva de puesto de trabajo a familias monoparentales. En este sentido, cuando haya una única persona progenitora, podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas para el caso de familias con dos personas progenitoras.

### **5. DE LOS PERMISOS NO RETRIBUIDOS.**

La modificación más significativa que ha conllevado la entrada en vigor de este Real Decreto-Ley es, sin duda, la incorporación del artículo 48 bis ET. A tal efecto, se origina un **nuevo permiso parental** para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año hasta que el menor cumpla ocho años, constituyéndose así una nueva causa de suspensión de la relación laboral (art. 45.1 apartado o) ET).

Se trata de un permiso de ocho semanas que podrá disfrutarse de forma continua o discontinua, a tiempo parcial o completo, correspondiendo a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o de los períodos de disfrute. Sin perjuicio de ello, el empresario podrá aplazar la

concesión del permiso por un período razonable siempre que esté justificado y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute flexible.

## 6. DE LOS NUEVOS SUPUESTOS DE NULIDAD.

Consecuencia de las modificaciones expuestas, también se han visto afectados los artículos 53.4 y 55.5 ET. En este sentido, se incorpora como causa de nulidad automática la decisión extintiva sin causa de aquellas personas trabajadoras que:

- Se encuentren disfrutando del nuevo permiso parental introducido por el art. 48 bis ET.
- Hayan solicitado el permiso remunerado de 5 días por accidente o enfermedad grave previsto en el art. 37.3 b) ET.
- Hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el art. 34.8 ET.

Valencia, 30 de junio de 2023

\* \* \*

Si desea más información puede ponerse en contacto con el equipo de profesionales de BROSETA:



**Marta Alamán**  
Socia  
Directora Laboral Madrid  
[martaalaman@broseta.com](mailto:martaalaman@broseta.com)



**Enrique Hervás**  
Socio  
Director Laboral Valencia  
[ehervas@broseta.com](mailto:ehervas@broseta.com)



**Alberto Fernández Irizar**  
Socio  
Área Laboral  
[afirizar@broseta.com](mailto:afirizar@broseta.com)



**Madrid.** Goya, 29. T. +34 914 323 144; **Valencia.** Pascual y Genís, 5. T. +34 963 921 006; **Barcelona.** Tuset, 23. T. +34 93 362 05 45; **Lisboa.** Av. António Augusto de Aguiar, 15. T. +351 300 509 035;

**Zúrich.** Schiffplände, 22. T. +41 44 520 81 03

Firma miembro de la **Red Legal Iberoamericana**

**Aviso legal.** Esta publicación tiene carácter informativo. La misma no pretende crear ni implica una relación abogado / cliente. © BROSETA 2021. Todos los derechos reservados. Si no desea recibir información de BROSETA, por favor, envíe un correo a [info@broseta.com](mailto:info@broseta.com) indicando en el asunto BAJA INFO BROSETA.