

***NOTA SOBRE LOS ASPECTOS MÁS RELEVANTES EN
MATERIA LABORAL DEL REAL DECRETO-LEY 5/2023,
DE 28 DE JUNIO.***

Suscrito por

Departamento jurídico- Laboral,

Luquez Asociados.

Sabadell, junio de 2023

A continuación, desde el Departamento jurídico de Lúquez Asociados se procede a analizar los aspectos más relevantes en materia laboral del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, centrándose en los siguientes ámbitos:

- Adaptación de la jornada por motivos familiares, artículo 34.8 del ET
- Permisos retribuidos. Artículo 37.3 del ET
- Nuevas causas de nulidad del despido derivado del disfrute de permisos de conciliación
- Alumnos en prácticas: Inclusión en el sistema de Seguridad Social.

1. ADAPTACIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES:

Modificación art. 34.8 ET

La nueva redacción del artículo 34.8. del ET incrementa el ámbito del derecho a la adaptación de la jornada con dependientes a cargo, de forma que, además de tener derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años, también “tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo **justificar las circunstancias** en las que fundamenta su petición.

Asimismo, también ha sido modificado el plazo máximo para la negociación con la persona trabajadora, de forma que, en su ausencia de términos previstos mediante negociación colectiva, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un **periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.**

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

En este sentido, cabe destacar que ha sido reducido el **plazo máximo** de negociación pasado de 30 días a 15, y, además, se **presumirá la concesión de la adaptación** de la jornada si la Empresa no motiva la oposición de forma expresa en el mencionado plazo. A su vez, deberá plantear propuestas alternativas o la denegación motivando razones objetivas de la decisión instaurada.

2. PERMISOS RETRIBUIDOS: Modificación el art. 37.3 a) y b) ET e incorporación de un nuevo apartado b) bis.

Los permisos retributivos contemplados en el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores, han sido modificados en los siguientes términos:

- Apartado a): Se amplía el permiso de 15 días naturales para el caso de registro de pareja de hecho
- Apartado b): Aumentan los días de permiso a 5 días (en vez de los 2 días establecidos) 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 consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a 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.
- Nuevo apartado b) bis: Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal

motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

- Nuevo apartado 37.9 ET: El RD-ley añade un nuevo permiso por razones de urgencias familiares.

«La persona trabajadora tendrá **derecho 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 personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, **acreditación del motivo de ausencia.**»

- Nuevo artículo 48 bis ET: Se incorpora un nuevo permiso parental:

«1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por **tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.** Este permiso, que tendrá una **duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas,** podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, **sin que pueda transferirse su ejercicio.**

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el

correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.»

3. NUEVAS CAUSAS DE NULIDAD DEL DESPIDO DERIVADO DEL DISFRUTE DE PERMISOS DE CONCILIACIÓN: Modificación de los artículos 53.4 y 55.5 del ET

El Real Decreto-ley modifica los artículos 53.4 y 55.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para asegurar el pleno ajuste de nuestro ordenamiento jurídico al artículo 12 de la Directiva (UE) 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, en lo relativo a la protección contra el despido derivada del disfrute de permisos de conciliación, recogiendo el disfrute de todos los derechos de conciliación, incluyendo los nuevos, entre las **causas de nulidad**.

Así pues, la modificación del artículo 53.4 se contempla en los siguientes términos:

“Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
- b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos

reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

En este mismo sentido, ha sido modificado el art. 55.5 del ET, según el siguiente tenor literal:

“Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:

- a) (...) disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

- b) (...) el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 (...);

4. ALUMNOS EN PRÁCTICAS: Inclusión en el sistema de Seguridad Social.

En primer lugar, el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, regula la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación. La entrada en vigor de esa previsión, inicialmente fijada para el 1 de octubre de 2023, se demora **hasta el 1 de enero de 2024** puesto que las prácticas formativas, remuneradas o no, no se realizan con carácter general al inicio de los cursos académicos sino en el segundo o tercer trimestre de dichos cursos.

Este es nuestro informe, que, como siempre, sometemos a gustoso criterio a cualesquiera otros mejor fundados en Derecho, y que damos y firmamos en Sabadell, a 30 de junio de 2023.

Departamento Jurídico-Laboral.