

Puigverd Assessors analiza el Real Decreto-ley 5/2023, sobre los nuevos permisos laborales, refuerzo a la conciliación, adaptación de jornada y parejas de hecho

[Multimedia](#)

La novedad introducida por el Real Decreto Ley 5/2023, reside en que se amplían los sujetos que pueden generar derecho a esta adaptación

A fin de adaptarse a las exigencias impuestas por las Directivas de la U.E., el día 28 de junio se publicó en el B.O.E. El Real Decreto-ley 5/2023, que modifica varios artículos del Estatuto de los Trabajadores y comporta relevantes medidas en el ámbito laboral que tienen como objetivo favorecer la conciliación entre la vida laboral y familiar, así como mejorar la protección de los derechos de las parejas de hecho en el entorno laboral. Estas medidas entraron en vigor el día 30 de junio.

Modificaciones del Estatuto de los Trabajadores

1. Permiso Parental de 8 semanas, No Retribuido: según la directiva europea, este permiso debe ser retribuido, pero a día de hoy se mantiene sin retribuir, con plazo hasta agosto de 2024 para modificar este aspecto. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo/a, 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 a tiempo parcial.
2. Permiso Especial por Fuerza Mayor: los trabajadores tendrán 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 debidamente acreditados y que hagan indispensable su presencia inmediata. Las ausencias por dichas causas serán retribuidas por las equivalentes a cuatro días al año.
3. Ampliación a 5 días del permiso por enfermedad: a partir del día 30/06/23, pasan de 2 a 5 días los días de permiso retribuido 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, 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
4. Extensión de los 15 días de permiso por matrimonio a las uniones registradas de parejas de hecho: anteriormente no se incluía el registro de parejas de hecho sólo se concedía en caso de matrimonio.
5. Modificaciones en la solicitud de Adaptación de Jornada por razones de conciliación: según recogía ya el art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores ,

los trabajadores, de manera razonable y en relación a las necesidades de la empresa, tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, incluida el teletrabajo, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. En el caso de que tengan hijos tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos/as cumplan doce años.

La novedad introducida por el Real Decreto Ley 5/2023, reside en que se amplían los sujetos que pueden generar derecho a esta adaptación para personas trabajadoras que requieran tener cuidado de los siguientes colectivos, siempre que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, habiendo de justificar las circunstancias que fundamentan la petición.

- ◦ Hijos e hijas de más de 12 años. o Cónyuge o pareja de hecho.
◦ Familiares por consanguinidad hasta el 2^a grado del trabajador.
- Otras personas dependientes cuando estas convivan con el trabajador

Otra novedad en este derecho de adaptación de jornada, es la reducción del plazo para la negociación entre la empresa y el trabajador, de 30 a 15 días máximo, y en caso de no manifestar la empresa oposición expresa, se presume concedida.

1. Novedades en las causas de Nulidad de Despido: se añade como causa de nulidad del despido el de aquellos empleados que hayan solicitado o estén disfrutando el derecho de adaptación de jornada. Así también, en caso de despido, ya sea objetivo o disciplinario, si la empresa no puede acreditar objetivamente la procedencia del despido, este se declarará nulo (no improcedente).

El equipo de [Puigverd Assessors](#) explica que este Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, "representa un avance significativo en el ámbito laboral para adaptarse a las exigencias de la U.E para promover medidas que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar".

Además, destaca que "la introducción de nuevos permisos retribuidos y la ampliación de derechos a las parejas de hecho buscan mejorar la calidad de vida de los trabajadores y fortalecer la igualdad en el entorno laboral".
