



-NUEVOS PERMISOS LABORALES

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 ([BOE 29-6-2023](#))

Se desarrollan nuevos permisos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Se modifica el art. 37 ET recogiendo los siguientes nuevos permisos, los cuales **entraron en vigor el 30 de junio de 2023**:

- **1. El permiso retribuido de 15 días naturales** por matrimonio se aplica también a las **parejas de hecho** registradas (art. 37.3.a ET).
- **2. Se amplía a 5 días el permiso retribuido** (frente a los 2 de la regulación vigente) 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 (art. 37.3.b ET).
- **3. Se introduce una nueva letra b bis que establece 2 días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º 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.

Con ello se pretende separar del anterior el permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, cuya causa es diversa, lo que aconseja esta nueva distribución sistemática.

- **4. Con la modificación el artículo 37.4 se establece 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 –todos ellos permisos o periodos de ausencia relacionados con la familia– la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas aportando un plan de disfrute alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras, con una motivación clara. debe motivar
- **5. 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 (art. 37.6 ET).

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.

- **6.** El nuevo apartado 9 del artículo 37 establece **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 como, por ejemplo, cuando uno de sus hijos se ponga enfermo.
- **7.** La nueva redacción del art. 45.1.o ET recoge el **permiso parental como nueva causa de suspensión del contrato**. Este derecho se desarrolla en el nuevo artículo 48 bis regula un nuevo permiso parental específico de **8 semanas no retribuido** para el cuidado de los hijos e hijas, o de los niñas y niños acogidos por más de un año, y hasta la edad de 8 años, intransferible y con posibilidad de disfrute con carácter parcial, con el fin de la corresponsabilidad. Este permiso intransferible pretende ser como un tipo de excedencia corta que se puede disfrutar de una vez o de forma partida.
- **8.** Se modifica el art. 46.3 ET para incluir de manera expresa a las **parejas de hecho** para la solicitud una **excedencia**.
- **9.** Se modifica el art. 48.6 ET para establecer que, en el caso de 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.

En relación con el **Empleo Público**, se modifica el art. 48.a del Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg 5/2015, 30 oct.), en consonancia con algunos de los permisos anteriormente analizados:

- - Se extienden los permisos por matrimonio y pareja de hecho, por en enfermedades, accidentes alteraciones de la salud de familiares o convivientes y por fallecimiento (art. 48, letra a y letra l).
- - Se extiende el permiso parental a los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos (art. 49.g).



B. AMPLIACIÓN DEL DERECHO DE ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE LAS PERSONAS CON DEPENDIENTES A CARGO

Se modifica el artículo 34.8 ET para ampliar 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.

Ya se modificó por el RDL 6/2019, pero se ha necesitado hacer ajustes puntuales para adaptar este derecho totalmente a las previsiones del artículo 9 de la Directiva UE 2019/1158, de 20 de junio de 2019, sobre fórmulas de trabajo flexible.

C. PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

Con la modificación del art. 4.2.c ET, se prohíbe 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.

D. PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO

Se modifican los artículos 53.4 y 55.5 para regular la protección contra el despido derivado del disfrute de permisos de conciliación, recogiendo el disfrute de todos los derechos de conciliación, incluyendo los nuevos, entre las causas de nulidad, y para ello también se modifican los arts. 108.2 y 122.2 LRJS.

E. INDEMNIZACIONES EN DETERMINADOS SUPUESTOS DE JORNADA REDUCIDA

Se modifica la disposición adicional 19 ET recogiendo lo siguiente:

«En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4 en su párrafo final, así como en sus apartados 5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4, en el segundo párrafo del artículo 48.5 y en el artículo 48 bis.»



F. PRÓRROGA DE DETERMINADAS DE MEDIDAS DE RESPUESTA A LAS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA GUERRA DE UCRANIA, Y DE APOYO A LA RECONSTRUCCIÓN DE LA ISLA DE LA PALMA Y A OTRAS SITUACIONES DE VULNERABILIDAD.

El art. 173 RDL 5/2023 recoge la ampliación hasta el 31 de diciembre de 2023, de la previsión que impide a las empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en el presente real decreto-ley invocar el aumento de los costes energéticos como causa objetiva de despido.

El título IV recoge la prórroga de determinadas medidas de apoyo para la reparación de los daños y para la reconstrucción económica y social de la isla de La Palma:

- - En materia de Seguridad Social, se prorroga por 6 meses más el aplazamiento del pago de cuotas de la Seguridad Social de empresas y trabajadores autónomos afectados en su actividad por la erupción volcánica. También se prorrogan las medidas extraordinarias de Seguridad Social para los trabajadores autónomos y la exención en el pago de cuotas a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, de superior cuantía que la aplicable con carácter general, en los ERTE mencionados.
- - Se amplían hasta el 31 de diciembre de 2023 los ERTE vinculados a la situación de fuerza mayor temporal en el supuesto de empresas y personas trabajadoras de las islas Canarias afectadas por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja.

G. COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS O PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS

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 **prevista inicialmente 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. La ampliación temporal de la vacatio legis permitirá, además, facilitar los trabajos técnicos de adaptación de los centros formativos y, en general, de quien deba asumir la condición de sujeto responsable del cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social respecto a quienes realicen las prácticas (nueva redacción de la disposición adicional 10ª Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo).

Esta demora en la cotización resulta también necesaria para efectuar una serie de modificaciones puntuales en la posibilidad de suscribir un convenio especial para poder computar períodos de prácticas realizadas con anterioridad a su entrada en vigor, ampliando el plazo del convenio de dos a cinco años, al objeto de favorecer y dar seguridad jurídica.



H. REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

En materia de empleo público se autoriza una tasa adicional a las Administraciones Públicas para que convoquen procesos selectivos conforme a la disposición adicional 8ª de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas para reducir la temporalidad en el empleo público

Con el fin de asegurar el cumplimiento, en las administraciones públicas, de los procesos de estabilización de las plazas vacantes de naturaleza estructural, ocupadas de forma temporal por personal con anterioridad a 1 de enero de 2016, se incluye un mandato dirigido a todas las administraciones para que convoquen los procesos de estabilización en los términos previstos en la mencionada disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre (art. 217 RDL 5/2023).

I. NUEVAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS PERSONAS PROFESIONALES DE LA ABOGACÍA, LA PROCURA Y LOS GRADUADOS Y LAS GRADUADAS ANTE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA

Se modifican los artículos 83.4, 225, y se añade un nuevo art. 225 bis de la Ley Reguladora de Jurisdicción Social, introduciendo una serie de medidas que permitan una mayor conciliación de la vida personal y familiar con el desempeño profesional de las personas profesionales de la abogacía, la procura y los graduados y las graduadas ante los tribunales de justicia, así como la regulación de la baja por nacimiento y cuidado de menor como causa de suspensión del curso de los autos y no solo de las vistas u otros señalamientos.

[BOE 1-7-2023](#) Corrección de errores del 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.

Advertidos errores en 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, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 154, de 29 de junio de 2023, se procede a efectuar las oportunas rectificaciones: **En la página 90670, artículo 128, apartado uno, en el primer párrafo, donde dice:**



«Se modifican la letra a) e i) del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que quedan redactadas en los siguientes términos:», debe decir: «Se modifican las letras a) y l) del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que quedan redactadas en los siguientes términos:». **En el texto de regulación, letra a), primer párrafo, en la última línea, donde dice: «... cinco días.», debe decir: «... cinco días hábiles.», y en el segundo párrafo, última línea, donde dice: «... cuatro días.», debe decir: «... cuatro días hábiles.»; y donde dice: «i) Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días.», debe decir: «l) Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días.»** En la página 90775, disposición transitoria tercera, primer párrafo, en la penúltima línea, donde dice: «... de esta ley...», debe decir: «... de este real decreto-ley...».

ENLACE TEXTO CONSOLIDADO BOE ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>