



Nuevas medidas de conciliación familiar y laboral con la publicación del Real Decreto-ley 5/2023.

En fecha 29 de junio de 2023, ha sido publicado en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 5/2023, 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.

Entre otras medidas de carácter económico y social, este nuevo Real Decreto-ley adopta un conjunto de modificaciones en materia laboral, y los cuales devienen legislados a raíz de la Directiva de la Unión Europea 2019/1158 del Parlamento y del Consejo. Estas reformas laborales entran **en vigor el día 30 de junio de 2023**, y entre las más destacables se encuentran las siguientes:

En primer lugar, se establece una modificación del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, permitiendo el **derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación de tiempo de trabajo y la prestación del trabajo a distancia** a aquellas personas 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, deviene necesario destacar que **el periodo de negociación para la solicitud de adaptación de jornada se ve reducido de 30 a 15 días**, salvo que se prevea un plazo distinto en regulación convencional, considerándose aceptada la solicitud por parte de la persona trabajadora ante la falta de respuesta motivada por parte de la empresa.

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.

En este orden de cosas, también queda regulado en precitado artículo el derecho de la persona trabajadora a retornar a la situación inicial ante la finalización del periodo acordado para la adaptación de jornada o ante la desaparición de las causas que lo motivaron, pudiendo la empresa denegar este regreso únicamente si existen razones objetivas y justificadas.

En este sentido, debe tenerse en cuenta que aquellas adaptaciones de jornada solicitadas con anterioridad a 30 de junio de 2023 mantendrán su vigencia a excepción de aquellas cuestiones relativas al regreso a la jornada ordinaria tras la adaptación de jornada.

Por otro lado, se produce una alteración de lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, con relación a los permisos, introduciéndose las siguientes estipulaciones:

- **15 días naturales de permiso retribuido** en caso de matrimonio que se extiende para los casos de **registro de pareja de hecho**.
- **5 días de permiso retribuido** en caso de 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 o 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.

Asimismo, se adiciona un noveno apartado al referido artículo 37 del ET, el cual permite a la persona trabajadora **el 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. Estas horas serán retribuidas en lo equivalente a un máximo de **cuatro días al año**, en defecto de que, el convenio colectivo o mediante acuerdo entre empresa y representación de los trabajadores, disponga otra cosa.

Por otra parte, se modifica el artículo 37.6 y 46.3 del ET con relación a la aplicación del derecho al cuidado de familiares dependientes, incluyendo en ambos artículos el **cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, así como de los familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad de la pareja de hecho**.

En cuanto a permisos parentales, se introduce un nuevo artículo 48 bis al ET, el cual otorga el derecho a un **permiso parental para el cuidado de hijo o menor acogido** por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Dicho permiso no podrá superar las ocho semanas de duración, y podrán disfrutarse tanto de forma continua o discontinua y a tiempo completo o parcial, debiéndose notificar por parte de la persona trabajadora con una antelación de diez días, especificando la fecha de inicio y fin de disfrute.

En estos casos, el cómputo de la indemnización ante un eventual despido no se verá afectado por el periodo de suspensión de la relación laboral por el disfrute del permiso parental.

Deberemos prestar especial atención al principio de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en caso de reducciones de jornada o excedencias por guarda legal o cuidado de familiares a los efectos de evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

También requiere especial mención la nulidad objetiva en los casos de despido derivado de cualesquiera permisos de conciliación, adaptaciones de jornada, entre otros.

Para consultar la mencionada legislación, acceda a través del siguiente enlace:

- Real Decreto-ley 5/2023: [Consulte](#)
- Estatuto de los Trabajadores: [Consulte](#)

TODAS LAS CIRCULARES DE ESCURA EN NUESTRO BLOG - <https://www.escura.com/es/blog/>



Las circulares de **Escura** tienen carácter meramente informativo, resumen disposiciones que por carácter limitativo propio de todo resumen pueden requerir de una mayor información. La presente circular no constituye asesoramiento legal.

©La presente información es propiedad de **Escura** quedando prohibida su reproducción sin permiso expreso.