

MODIFICACIONES ESTRUCTURALES RESPECTO A CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES

Ayer, 29 de junio de 2023, se publicó en el BOE **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.

<https://www.boe.es/boe/dias/2023/06/29/pdfs/BOE-A-2023-15135.pdf>

A continuación, se exponen las principales novedades laborales recogidas en la citada ley en relación con la modificación del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), entrando en vigor hoy 30 de junio de 2023.

ARTÍCULOS DEL E.T. MODIFICADOS Y AÑADIDOS:

Se equiparan los derechos de las parejas de hecho a los del matrimonio:

1. Modificación artículo 34.8 E.T de adaptación de jornada:

- ✓ Se amplía 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 segundo 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. En caso de negativa de la empresa, deberá justificar esta oposición o, en su caso, una eventual solución alternativa.

2. Ampliación permisos retribuidos del artículo 37.3 E.T:

- ✓ 15 días en caso de registro de pareja de hecho.
- ✓ 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Podrán beneficiarse de este permiso las personas que convivan con el trabajador o trabajadora que requiere el cuidado en el mismo domicilio y también las parejas de hecho en el ámbito del permiso, así como a familiares consanguíneos de la pareja de hecho.

3. Artículo 37.6 E.T sobre ampliación de los sujetos que pueden acudir a la reducción de jornada y situaciones que dan lugar a ese derecho:

- ✓ Se extiende a quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho (es decir, puede ser para el cuidado de cuñados, nietos, abuelos, padres e hijos del cónyuge o pareja de hecho)
- ✓ Se amplía el 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.

4. Se añade el apartado 9 al artículo 37 del E.T, que establece un nuevo permiso retribuido:

- ✓ 4 días retribuidos para el nuevo derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

5. Ampliación artículo 48 del E.T:

- ✓ Artículo 48.6 ET: 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.
- ✓ Nuevo art. 48 bis ET: Se recoge un nuevo permiso parental NO retribuido para el cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, que podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años. Este permiso, de duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, es intransferible y podrá disfrutarse de manera flexible.

El nuevo texto también establece garantías para que las personas trabajadoras no puedan sufrir perjuicios como consecuencia del ejercicio de estos nuevos derechos de conciliación, como son la nulidad de los despidos realizados.

Se recoge una disposición adicional 19ª que regula el cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.