

[M<sup>a</sup> JOSÉ CANDELA MARTÍNEZ](#)

GRADUADA SOCIAL N<sup>o</sup> COL 2828

[mariajosecandelamartinez@gmail.com](mailto:mariajosecandelamartinez@gmail.com)

[TELÉFONO: 659974850](tel:659974850)



Maria José Candela  
Contacto de WhatsApp



## LEY DE FAMILIAS QUE MODIFICA ALGUNOS ARTICULOS DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Barcelona, 10 de julio de 2023

### NUEVO REAL DECRETO-LEY 5/2023, DE 28 DE JUNIO

Estimados socios/as,

El pasado 30 de junio de 2023 entró en vigor el Real Decreto-Ley 5/2023, también conocido como "Ley de Familias". Se trata de una nueva normativa que, entre otros asuntos, aplica a la legislación española la Directiva 2019/1158, proveniente de la Unión Europea, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores.

La norma modifica ciertos preceptos del Estatuto de los Trabajadores, por lo que deberá ser tenida en cuenta por todas las empresas y ser aplicada en cada sector, al ser el Estatuto de los Trabajadores la norma laboral española de mayor rango.

A continuación, pasamos a explicar las **modificaciones** contenidas en la "Ley de Familias" en el ámbito laboral.

## I. LICENCIAS Y PERMISOS POR CIRCUNSTANCIAS FAMILIARES

### **Art.37.3 Estatuto de los Trabajadores**

Se introducen cambios en los siguientes permisos retribuidos otorgados en razón de determinadas circunstancias familiares:

1. Se reconoce el derecho a 15 días naturales de permiso en caso de registro de pareja de hecho, equiparándose esta situación a la celebración del matrimonio.
2. Se amplía de 2 a 5 días el permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Además de los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se indica expresamente que pueden causar este derecho el cónyuge y la pareja de hecho, el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera su cuidado efectivo.
3. El permiso por fallecimiento de familiar se amplía para incluir el fallecimiento de la pareja de hecho. La duración del permiso se mantiene en 2 días, ampliable en dos días más en caso de que sea necesario desplazamiento.

### **Art.37.4 Estatuto de los Trabajadores**

Se amplía el redactado del artículo y se señala que cuando la reducción de jornada por cuidado del lactante se solicite por dos personas trabajadoras de la misma empresa respecto del mismo niño/a (***es decir, en el caso de que el padre y la madre trabajen juntos en la misma empresa***), la empresa puede limitar su ejercicio por razones fundadas y objetivas debiendo ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. ***Lo anterior significa que la empresa puede limitar el derecho de los trabajadores a la reducción de jornada para cuidar del hijo recién nacido en el caso de que el padre y la madre de la criatura trabajen juntos y sea incompatible que hagan la misma reducción de jornada. Ahora bien, la empresa deberá ofrecerles un plan alternativo,***

***por ejemplo, que uno trabaje en la franja de la mañana y el otro en la franja de la tarde, para que el puesto de trabajo no quede desocupado.***

#### **Art.37.6 Estatuto de los Trabajadores**

Se amplía el redactado del artículo y se establece que en el caso de la reducción de jornada de quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, se añade ahora el cuidado del cónyuge o pareja de hecho y del familiar consanguíneo de la pareja de hecho. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo familiar que necesita de cuidados, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito. En esos casos, debe ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras. Además, se indica que en el ejercicio de este derecho se debe tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, evitando la perpetuación de roles y estereotipos de género. ***Igual que antes, si dos trabajadores de la misma empresa tienen el derecho de cuidar a la misma persona (por ejemplo, dos hermanos que trabajan juntos y deben cuidar de su madre), podrán hacerlo, pero la empresa tiene derecho a limitarles el ejercicio de ese derecho en función de las necesidades de la empresa (por ejemplo, que no soliciten la reducción de jornada en la misma franja horaria). Aun así, la empresa debe ofrecerles un plan alternativo para que puedan disfrutar de su derecho, como ya hemos visto antes.***

#### **Art.37.9 Estatuto de los Trabajadores**

Se reconoce, además, un nuevo derecho de los trabajadores 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 (***por ejemplo, si te llaman diciéndote que un familiar cercano tuyo acaba de tener un accidente y está en el hospital grave***). Las horas de ausencia son retribuidas hasta un máximo de 4 días al año, conforme a lo establecido en convenio o acuerdo colectivo, debiendo acreditarse el motivo de ausencia.

### **Art.46.3 Estatuto de los Trabajadores**

Se amplía el redactado del artículo y se establece que tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y, se añade, el que deba cuidar del cónyuge o pareja de hecho y del familiar consanguíneo de la pareja de hecho. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo familiar, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito. En esos casos, debe ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras. Además, se indica que en el ejercicio de este derecho se debe tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, evitando la perpetuación de roles y estereotipos de género.

## **II. JORNADA**

### **Art.34.8 Estatuto de los Trabajadores**

Se amplía el derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada a las personas que tengan necesidades de cuidado respecto de hijos e hijas mayores de 12 años, del cónyuge o pareja de hecho, o de familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, o de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas.

El proceso de negociación con la empresa de las medidas de adaptación de jornada se reduce de 30 días a 15. Transcurrido este plazo sin oposición motivada expresa, la solicitud se presume concedida. Si la empresa plantea una propuesta alternativa o deniega la petición, debe motivarlo en razones objetivas.

Las personas trabajadoras pueden regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, la empresa puede denegar el regreso solicitado únicamente cuando existan razones objetivas

motivadas para ello (***por ejemplo, que por el volumen de trabajo y/o facturación no sea preciso que el trabajador haga jornada completa***).

Las adaptaciones de jornada que se estén aplicando a 30-6-2023 mantienen su vigencia, pero quedan sometidas a la nueva regulación.

### III. DERECHOS LABORALES

#### **Art.4.2 Estatuto de los Trabajadores**

Se incluye como causa de discriminación por razón de sexo el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

### IV. PATERNIDAD Y MATERNIDAD

#### **Art.48.6 Estatuto de los Trabajadores**

Los puntos 4 y 5 de este artículo 48 tratan sobre la suspensión de 16 semanas por el nacimiento de un hijo/a o en el caso de adopción o guarda de hecho. Esta suspensión también se conoce como el permiso de maternidad o paternidad.

El punto 6 del artículo mencionado establece que, en el supuesto de nacimientos múltiples o discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Con la modificación de la ley, este artículo se amplía y se establece que en casos de un único progenitor (familia monoparental), este puede disfrutar de las ampliaciones completas de suspensión del contrato para el caso de familias con dos personas progenitoras. ***Es decir, la ampliación de la suspensión del contrato en los casos descritos es de dos semanas adicionales, una para la madre y otra para el padre. Si la familia es monoparental (solo madre o padre + criatura), el progenitor tendrá las dos semanas de suspensión del contrato completas para él/ella.***

### **Art.45.1 Estatuto de los Trabajadores**

Se reconoce como nuevo motivo que da derecho a la suspensión del contrato de trabajo, el disfrute del permiso parental. ***Lo explicamos a continuación.***

### **Art.48 bis Estatuto de los Trabajadores**

Se introduce nuevo art.48 bis, por el que se establece el disfrute del permiso parental para el cuidado de hijo, hija o en el caso de acoger a un menor por tiempo superior a un año. Este derecho puede ejercerse hasta que el menor cumpla 8 años de edad.

Su duración máxima es de 8 semanas, continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial conforme a lo que se establezca reglamentariamente. Corresponde al trabajador especificar la fecha de inicio y fin del disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días o la que establezca el convenio colectivo, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

***Se trata de un permiso NO RETRIBUIDO.***

Cuando dos trabajadores de la misma empresa pretendan el disfrute simultáneo de este derecho al generarlo respecto del mismo niño/a, la empresa puede aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, después de ofrecer una alternativa de disfrute igual de flexible.

### **Disposición adicional decimonovena del Estatuto de los trabajadores**

Desde el 30-6-2023 se computa, a efectos de despido, el salario que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada por disfrute a tiempo parcial del nuevo permiso parental.

Se establece así que, en caso de ejercicio a tiempo parcial del permiso parental, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de la indemnización por despido debe ser el correspondiente a la jornada completa. ***Es decir, si despedimos a un trabajador con reducción de jornada por permiso parental, deberemos calcular el despido como si en realidad hubiese trabajado a jornada***

***completa y con el sueldo de una jornada completa. De este modo, el legislador busca que la indemnización sea mayor.***

## **V. NUEVAS CAUSAS DE NULIDAD DE DESPIDO**

### **Art.53.4 Estatuto de los Trabajadores**

Desde el 30-6-2023, se establece que es nula la decisión extintiva por causas objetivas producida en las siguientes situaciones:

1. Por disfrutar del permiso parental (ET art.48.bis);
2. Por haber solicitado o estar disfrutando del permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, 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 (ET art.37.3.b)).
3. Por haber solicitado o estar disfrutando de adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. ***Supuesto que está siendo muy controvertido, dado que la simple solicitud de una adaptación de jornada ya haría nulo un despido.***

### **Art.55.5 Estatuto de los Trabajadores**

Desde el 30-6-2023, entre las causas de nulidad objetiva del despido disciplinario se recogen los nuevos derechos de conciliación:

1. El disfrute del nuevo permiso parental (ET art. 48.bis)
2. Haber solicitado o estar disfrutando el permiso retribuido por accidente o enfermedad grave, 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 (ET art. 37.3.b))

3. Haber solicitado o estar disfrutando del derecho reforzado a adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (ET art. 34.8).

Debe tenerse en cuenta que también puede ser nulo por discriminatorio el despido de quienes hayan ejercido sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral (ET art. 4.2.c)).

***Como hemos visto, estos nuevos supuestos de nulidad del despido están siendo controvertidos.***

***Por lo tanto, será necesario tener muy en cuenta las condiciones y solicitudes de cada trabajador antes de plantear un despido.***

---