

**COPA**

ABOGADOS

**REAL DECRETO LEY 5/2023**

**MODIFICACIONES EN MATERIA DE PERMISOS Y CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y  
FAMILAR**

## ASPECTOS GENERALES:

La nueva regulación entró en vigor el día 29 de junio, siendo sus aspectos fundamentales los siguientes:

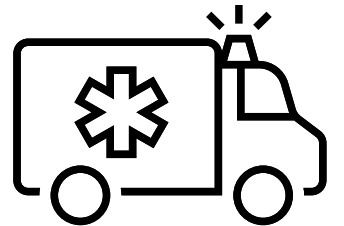
- ✓ Se establecen nuevos permisos con el objeto de facilitar la compatibilización de la vida laboral con las necesidades de progenitores y cuidadores, de conformidad con lo establecido en la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo.
- ✓ Se amplía el ámbito de los familiares que puede lugar al disfrute de permisos o de las medidas de conciliación a las parejas de hecho, familiares de estos y otras personas convivientes en el hogar.
- ✓ Se facilita la adaptación de jornada incluyendo la prestación de servicios a distancia (teletrabajo), exigiendo a la empresa el ofrecimiento de alternativas a la petición de la persona trabajadora y justificación motivada en caso de negativa.
- ✓ En algunas cuestiones se hace remisión expresa a los convenios colectivos o acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras y en otras se está pendiente de desarrollo reglamentario.
- ✓ Se establece una protección frente al despido o cualquier represalia empresarial hacia las personas trabajadoras que hagan uso de estos derechos.



# NUEVOS PERMISOS DEL ART. 37 DEL ET

## 1) PERMISO RETRIBUIDO POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACION O INTERVENCION QUIRURGICA QUE REQUIERA REPOSO DOMICILIARIO (37.3 ET)

- ✓ **DURACIÓN** Se amplia de 2 a 5 días.
- ✓ **¿QUIENES DAN DERECHO AL DISFRUTE?** Además de los familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se incluye expresamente el cuidado del cónyuge y se amplía al 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.



## 2) DERECHO A AUSENTARSE DEL TRABAJO POR CAUSA DE FUERZA MAYOR. (NUEVO 37.9 ET)

- ✓ **DURACIÓN** Podrá disfrutarse por horas hasta alcanzar el límite equivalente de **4 días al año conforme con lo establecido en convenio colectivo o acuerdo con los representantes legales, debiendo aportar las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.**
- ✓ **SUPUESTOS DE UTILIZACION** Por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

# NUEVA CAUSA DE SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO (ART. 48 BIS)

## 3) PERMISO PARENTAL

- ✓ **DURACIÓN: 8 semanas al año** disfrutables de forma discontinua o consecutiva; podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme se establezca reglamentariamente. Es un permiso que se reconoce a las dos personas progenitoras y es individual e intransferible, se establece como una causa de suspensión del contrato de trabajo y por tanto tiene carácter no retribuido.
- ✓ **SUPUESTOS DE UTILIZACION:** para el cuidado de hijo/ hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que cumpla ocho años.
- ✓ **REQUISITOS PARA SU DISFRUTE:** corresponde a la persona trabajadora la determinación del periodo de su disfrute, si bien deberá solicitarlo con diez días de antelación, salvo en caso de fuerza mayor. Solo en caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante la empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito, siempre que previamente haya ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

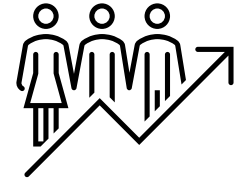


## NOVEDADES EN LAS ADAPTACIONES DE JORNADA (ART. 34.8)

- ✓ **AMPLIACIÓN DE SUPUESTOS:** se amplía el derecho a solicitar adaptaciones de la duración, distribución de la jornada y forma de prestación del trabajo, incluido el trabajo a distancia (teletrabajo) además de para quienes tengan hijos/as menores de 12 años, **para aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado de hijos/as mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad**, debiendo el trabajador justificar las razones en que se fundamenta la petición.

También podrá solicitarse para el cuidado de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio.

- ✓ **CAMBIOS EN EL PERIODO DE CONSULTAS:** cuando la persona interesada realice su solicitud, la empresa deberá abrir un periodo de consultas, **que se reduce de 30 a 15 días máximo**, y si en ese plazo la empresa no contesta expresamente mostrando su oposición motivada o planteando una alternativa a la medida solicitada **se presumirá la concesión de la solicitud, lo cual supone una especie de silencio positivo.**



## OTRAS MODIFICACIONES

- ✓ **AMPLIACIÓN DE SUPUESTOS PARA SOLICITAR REDUCCION DE JORNADA O EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES:** se amplía la posibilidad de solicitar reducción de jornada y la excedencia para atender al **cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho**, y al **familiar consanguíneo de la pareja de hecho**.
- ✓ **EJERCICIO SIMULTANEO DEL DERECHO POR DOS PERSONAS TRABAJADORAS:** tanto para los supuestos de reducción de jornada, excedencia por cuidado de familiares o permiso de lactancia en los casos en que **dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generen derecho por el mismo sujeto causante**, la empresa podrá limitar su disfrute simultaneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, y debiendo la empresa en tal caso ofrecer un **plan** alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.



# PROTECCION DE LOS TRABAJADORES QUE EJERCITEN LOS DERECHOS DE CONCILIACION

- ✓ Se considera discriminatorio por razón sexo el trato desfavorable dispensado a mujeres y hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. ( Artículo 4.2 c) del ET)
- ✓ Se amplían los casos de **nulidad para los despidos por causas objetivas y por causas disciplinarias** a las extinciones producidas:
  - Cuando afecten a personas trabajadoras que estén **disfrutando** del **permiso parental del artículo 48 bis**.
  - Cuando afecten a personas trabajadoras que **hayan solicitado o estén disfrutando** del **permiso retribuido por accidente, enfermedad grave u hospitalización del artículo 37.3** o de las **adaptaciones de jornada del artículo 34.8**.







**COPA**

ABOGADOS

Más de **25 años**  
*acompañándote*

[www.copa-abogados.com](http://www.copa-abogados.com)

91.599.96.28  
[administracion@copa-abogados.com](mailto:administracion@copa-abogados.com)

Avda del General Perón, 38  
Edificio Masters 1  
28020 Madrid