

Principales novedades y modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores del Real Decreto-ley 5/2023

- ❖ 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

El mencionado Real Decreto-ley fue publicado en el BOE en fecha 29 de junio de 2023 y entró en vigor al día siguiente de su publicación. Incluye importantes novedades en el ámbito del derecho laboral. A continuación, se ha realizado una compilación de aquellas novedades y/o modificaciones más significativas que hemos considerado destacar.

El texto incluido en la comparativa no es el texto original recogido en la norma, si no una interpretación resumida del mismo.

[Accede al texto oficial BOE](#)

❖ Creación de **3 nuevos permisos de trabajo**:

Permiso de 5 días	
Art. 37.3 b) ET	Permiso retribuido .
	Duración: 5 días .
	Por accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario de:
	a) El cónyuge.
	b) Pareja de hecho.
c) Parientes hasta 2º de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.	
d) Cualquier otra persona distinta a las anteriores que conviva en el mismo domicilio y requiera el cuidado.	

Permiso de 4 días	
Art. 37.9 ET	Permiso retribuido .
	Duración: hasta 4 días al año
	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 .
	Las personas trabajadoras deberán acreditar el motivo de su ausencia.
El permiso puede disfrutarse por horas, no pudiendo acumular más de 4 días de jornada.	

Permiso parental de 8 semanas	
Art. 48 bis ET	Permiso sin derecho a retribución . Suspensión del contrato.
	Duración: hasta 8 semanas
	Para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.
	Las semanas podrán disfrutarse de forma continua o discontinua, a tiempo completo o a tiempo parcial.
	La persona trabajadora deberá avisar a la empresa con una antelación de 10 días de la fecha de inicio y fin o del periodo de disfrute, o con la antelación concretada en el convenio colectivo de aplicación, excepto en situaciones de fuerza mayor.
	En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

- ❖ Comparativa entre el antiguo contenido y las novedades introducidas por el Real Decreto-ley en el Estatuto de los Trabajadores:

Art.	Antiguo contenido	Novedades
Art. 4.2 ET	Los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, lengua, y discapacidad.	Se añade junto al resto de los derechos, el de no ser discriminado por identidad de género y por razón sexual incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad en la vida familiar y laboral.
Art. 34.8 ET	Las personas trabajadoras con hijos tienen derecho a solicitar adaptaciones de la duración y distribución de la jornada, de la ordenación del tiempo y en la forma de prestación, hasta que estos cumplan 12 años.	Se amplía el derecho a aquellas personas trabajadoras 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, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio y no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que se fundamente su petición.
	Se pactarán los términos del disfrute en la negociación colectiva, en ausencia de la misma, ante la solicitud de adaptación de jornada, la empresa abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora de máximo 30 días. Transcurrido este plazo, la empresa por escrito comunicará su aceptación, negativa o planteará medidas de conciliación alternativas.	El plazo de negociación se reduce hasta los 15 días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.
	La empresa comunicará la aceptación o denegación de la petición o planteará propuestas alternativas.	La empresa deberá justificar en caso de negativa o planteamiento de alternativas las razones objetivas de su decisión.
	La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el reingreso con las condiciones anteriores concluido el periodo o cuando cambien las circunstancias que motivaron las adaptaciones.	La persona trabajadora tiene derecho a regresar a la empresa en las mismas condiciones anteriores , no únicamente a solicitarlo, como en la redacción anterior. Asimismo, la empresa únicamente podrá denegar el reingreso cuando existan razones objetivas que lo justifiquen.
Art. 37.3 ET	La persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración 15 días naturales en caso de matrimonio.	Se equipara el permiso para las parejas de hecho, previéndose igualmente en caso de registro de la misma.

	<p>Permiso de dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se ampliará el permiso 4 días en caso de precisar desplazamiento.</p>	<p>Se incluye el fallecimiento del cónyuge y la pareja de hecho en este supuesto y se disminuye la ampliación de 4 días en caso de desplazamiento a 2 días.</p>
<p>Art. 37.4 ET</p>	<p>Se podrá limitar el ejercicio del derecho de reducción de jornada por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante.</p>	<p>En caso de limitación del ejercicio de este derecho, la empresa deberá fundar tal decisión en razones objetivas y ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute del mismo a ambas personas trabajadoras.</p>
<p>Art. 37.6 ET</p>	<p>Pueden ejercitar el derecho a reducción por guarda legal quienes tengan a su cuidado un menor de 12 años, una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida y quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p>	<p>Podrán ejercitar este derecho, además de los sujetos mencionados, quienes precisen encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, así como de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la familia de hecho.</p>
	<p>Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.</p>	<p>En caso de limitación del ejercicio de este derecho, la empresa deberá fundar tal decisión en razones objetivas y ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute del mismo a las personas trabajadoras afectadas.</p>
<p>Art. 45.1 ET</p>	<p>Relativo a las causas por las que puede suspenderse el contrato de trabajo.</p>	<p>Se añade como causa de suspensión del contrato de trabajo el disfrute del nuevo permiso parental.</p>
<p>Art. 46.3 ET</p>	<p>Tendrán derecho a un periodo de excedencia de máximo 2 años de duración (excepto extensión mayor por negociación colectiva) los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.</p>	<p>Se amplía este derecho para los casos de atención a cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.</p>
	<p>Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.</p>	<p>En caso de limitación del ejercicio de este derecho, la empresa deberá justificarlo en razones objetivas y ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute del mismo a las personas trabajadoras afectadas.</p>

<p>Art. 48.6 ET</p>	<p>En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato por un periodo de 16 semanas tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.</p>	<p>Las familias monoparentales o monoparentales podrán disfrutar de las ampliaciones completas previstas para las familias con dos personas progenitoras.</p>
<p>Art. 53.4 Y 55.5 ET</p>	<p>Será nulo el despido de: las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, el de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión, las personas trabajadoras que estén disfrutando o hayan solicitado la excedencia por cuidado de menor o de familiar, de las víctimas de violencia de género, de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.</p>	<p>Se incluyen en los motivos de nulidad de despido, aquellos efectuados cuando se haya solicitado el nuevo permiso parental, cuando se hayan solicitado o se esté disfrutando las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8, también será nula la decisión extintiva en los supuestos de enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.</p>

Departamento Laboral Mazars

derecho.laboral@mazars.es



Mazars es una firma internacional totalmente integrada, especializada en auditoría, consultoría, financial advisory, asesoramiento legal y fiscal y outsourcing. Operamos en más de 95 países y territorios en todo el mundo, contamos con la experiencia de 47.000 profesionales – 30.000 en la asociación integrada de Mazars y 17.000 a través de Mazars North America Alliance – para ayudar a clientes de todos los tamaños en cada etapa de su desarrollo.