

Real Decreto Ley 5/2023



UN AVANCE

INSUFICIENTE

esk.eus

Os dejamos un pequeño resumen y una valoración del Real Decreto Ley 5/2023 que a pesar de ser un avance, vuelve a ser insuficiente.

El 29 de junio, se publicó el Real Decreto Ley 5/2023, y en el que se adecúa la norma para adaptarla a la Directiva Europea 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de las personas con menores a cargo y cuidadoras. Esto se hace mediante la modificación de varios artículos del Estatuto de los Trabajadores y del Estatuto Básico del Empleado Público. Esto no es la llamada “ley de familias”, ya que no se ha llegado a aprobar en el Congreso por la convocatoria de elecciones estatales anticipadas.

MODIFICACIONES APROBADAS

Estas son las modificaciones aprobadas, en vigor desde el 30 de junio de 2023:

15 DÍAS RETRIBUIDOS DE PERMISO AL REGISTRARSE COMO PAREJA DE HECHO

Con la legislación previa, las parejas de hecho no tenían derecho a un permiso retribuido en el trabajo excepto si así lo recogía el convenio o la empresa lo otorgaba de manera voluntaria.

Este Real Decreto Ley (RDL) equipara las situaciones de matrimonio y pareja de hecho y a partir de ahora, ambas dan lugar a un permiso retribuido de 15 días.

AMPLIACIÓN DEL PERMISO RETRIBUIDO POR ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA A 5 DÍAS

En caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad las personas trabajadoras dispondrán de un **permiso retribuido de 5 días en lugar de los 2 reconocidos por la antigua legislación.**

En el caso del **personal funcionario**, eran 3 los días hábiles reconocidos si el suceso se producía en la misma localidad y cinco si se producía en otra localidad. A partir de ahora, serán también **5 días en todos los casos.**

El RDL no solo alarga el permiso sino que lo **amplía de manera explícita el mismo también en el caso de cualquier conviviente.** Es decir que también se reconoce el derecho a este permiso cuando el accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica es de cualquier otra persona que resida con la persona trabajadora en el mismo domicilio.

La mayoría de los convenios colectivos, a día de hoy, recoge permisos inferiores, y **este permiso es de aplicación directa en todos los convenios si mejora lo marcado en los mismos.**

PERMISO DE HASTA 4 DÍAS AL AÑO POR CAUSA DE FUERZA MAYOR RELACIONADA CON LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES

La persona trabajadora tendrá **derecho a ausentarse del trabajo cuando sea necesario por motivos urgentes** relacionados con familiares o personas convivientes (enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata). **Este permiso, que será retribuido,** se puede disfrutar por horas o por jornadas completas hasta un máximo de **4 días al año.**

PERMISO PARENTAL DE 8 SEMANAS HASTA QUE EL MENOR CUMPLA 8 AÑOS

Las personas trabajadoras podrán acogerse a un **permiso de hasta 8 semanas para el cuidado de menores a cargo** (hijas, hijos o menor en acogimiento) **hasta que cumplan los 8 años**. Las 8 semanas se podrán disfrutar de manera continua o por separado y corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días en el caso de la empresa privada o de quince días en el caso de las administraciones públicas.

Este permiso se trata de una suspensión del contrato de trabajo, y por tanto, **NO será retribuido**.

En el caso de **las personas afectadas por el Estatuto Básico del Empleado Público, el funcionario, sí será retribuido**.

AMPLIACIÓN DEL DERECHO A LA REDUCCIÓN DE JORNADA

Se amplía el derecho a la reducción de jornada para quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad, además de para el cuidado de menores o personas con discapacidad a cargo menores de 26 años y que tengan una enfermedad grave (siempre y cuando el grado de discapacidad supere el 65% y esta condición se acredite antes de cumplir los 23).

AMPLIACIÓN DEL DERECHO A LA ADAPTACIÓN DE JORNADA

Se amplía el derecho a solicitar la adaptación de la jornada laboral a quienes tengan a cargo menores de edad y/o personas dependientes.

La nueva norma amplía la franja de edad de los y las menores, ya que con la anterior solo se podía solicitar la adaptación de la jornada hasta que tuvieran 12 años. También reconoce este derecho en el caso de familiares por consanguinidad de hasta segundo grado y personas convivientes en situación de dependencia.

En caso de negativa o de planteamiento alternativo al propuesto por la persona trabajadora, la empresa tiene obligación de justificarlo.

VALORACIÓN DE ESK

El RDL 5/2023 es sin duda **un avance en el reconocimiento del derecho al cuidado** que todas las personas tenemos y también en el derecho a cuidar de las trabajadoras y trabajadores, aunque en última instancia **no deja de ser más que un parche** a una demanda que ESK lleva mucho tiempo haciendo que no es otra que la de que una vez por todas pongamos las vidas de las personas en el centro.

La sociedad avanza, los modelos de familia han cambiado, vivimos en una sociedad que por más que se empeñen algunos, está cambiando en sus estructuras de socialización y de convivencia, estableciendo, cada vez más, relaciones más libres e igualitarias, rompiendo poco a poco con los modelos tradicionales y la familia nuclear y parte de lo que recoge **este RDL no hace sino apuntalar el sistema patriarcal**.

Sin duda es una buena noticia que quienes optan por constituirse formalmente como pareja de hecho tengan el mismo reconocimiento que quienes lo hacen como matrimonio. Aún así **nos hubiera gustado que el Gobierno hubiera sido más audaz**, ya que cada vez más hay quienes realizan su proyecto de vida en solitario, lejos de sus familiares o simplemente carecen de ellos. Este era un buen momento para reconocer su realidad y establecer también **permisos retribuidos para quienes optan por otro modelo de vida** estableciendo, por ejemplo y como ya existe en algunos convenios, un permiso de soltería.

De igual manera **valoramos muy positivamente que se reconozcan derechos relacionados con los cuidados a todas las personas que conviven en un mismo domicilio. Sin embargo no han sido tenidas en cuenta realidades que van en aumento**. En el Estado Español, 7 de cada 10 personas que contraen matrimonio se divorcian o separan, una cifra que va en aumento año tras año. Esto implica también otros modelos de familia, familias en las que no todos viven bajo el mismo techo, nuevas parejas, personas que han criado y compartido vida con hijos e hijas de parejas anteriores se quedan fuera de esta regulación por no existir consanguinidad o convivencia.

Este RDL tampoco ha servido para reconocer y extender los derechos de los que disponen las familias numerosas a las **familias monomarentales y monoparentales** que sin duda tienen una **necesidad imperiosa de medidas de conciliación**.

Los gobiernos siguen sin entender lo que supone tener personas a cargo y esto **resulta casi insultante en el caso de los menores**, que necesitan ser atendidos de manera similar con 8 o con 12 años.

Desde el gobierno de Madrid llevamos tiempo escuchando que esta nueva norma nos traería un **permiso de 8 semanas** para conciliar la vida laboral y familiar, lo que olvidaron contarnos es que este **no iba a ser retribuido. Este es sin duda uno de los mayores fraudes de esta ley**, no es admisible que una vez más la conciliación se haga a costa de las trabajadoras y trabajadores, más aún cuando quienes mayoritariamente se acogen a estas medidas son las mujeres a quienes una vez más se les vuelve a penalizar. No solo serán ellas quienes asuman las tareas de cuidados sino que además se las castiga económicamente por ello.

Otro de los puntos de controversia es el hecho de que nuevamente aquellas cuestiones que, a día de hoy, más directamente afectan a las mujeres como son la **reducción de la jornada o la adaptación** de la misma **no son derechos completos ya que están sujetos ambos a la voluntad de la empresa** y todas y todos sabemos que cuando algo depende de la patronal opta por lo que más rentabilidad económica le produce.

Las medidas aprobadas mejoran, en líneas generales, los convenios de aplicación que tenemos en la actualidad, lo cual viene a corroborar, una vez más, que **la patronal no tienen ningún interés en mejorar la vida de las personas trabajadoras y que solo mueve ficha cuando se le obliga a ello**. La norma que pretendía posibilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, **a pesar de ser un avance, vuelve a ser insuficiente**. Aún así es necesario que trabajadoras y trabajadores ejerzamos nuestros derechos, que hagamos ver a las patronales que nuestras vidas están muy por encima de sus beneficios.

No solo eso, esta nueva regulación pone aún más de manifiesto la necesidad que tenemos de **transformar absolutamente los cuidados**, de destruir el sistema patriarcal, y en Euskal Herria tenemos muy claro lo qué queremos y cuales son las necesidades y reivindicaciones de la clase trabajadora a este respecto. Este RDL pone de manifiesto que ahora más que nunca es necesaria la **Huelga General Feminista** que ha convocado el Movimiento Feminista para el próximo 30 de noviembre.