
Reglamento de la Agenda de Trabajo Digno

El [DL n.º 53/2023, de 5 de julio](#) viene a regular la dimensión de apoyo social de la Agenda de Trabajo Digno al prever medidas destinadas a proteger a los estudiantes trabajadores, a los jóvenes estudiantes, la parentalidad y la adopción, la enfermedad, el fallecimiento, la paternidad y la maternidad.

Portugal - Legal Flash

06 de julio de 2023



Aspectos clave

- Protección financiera de los jóvenes trabajadores estudiantes y de los jóvenes estudiantes que trabajan durante las vacaciones escolares;
- En el ámbito de la parentalidad, se refuerza el reparto y el acompañamiento de los hijos mediante el aumento de los subsidios y la flexibilización de los permisos parentales;
- Este régimen se amplía a los trabajadores que adoptan o son familias de acogida;
- Se refuerza la protección social por enfermedad, maternidad, paternidad y adopción, y defunción en el régimen general de la Seguridad Social;
- El permiso para justificar la enfermedad mediante autodeclaración se amplía a los trabajadores en funciones públicas.



Reglamento de la Agenda de Trabajo Digno:

Son varios los ámbitos que regula el nuevo Decreto-Ley n.º 53/2023, aunque su misión principal sigue siendo la misma: **reforzar el apoyo y la protección social**. Estos son algunos de los principales cambios de la legislación laboral.

> Jóvenes trabajadores estudiantes y jóvenes estudiantes:

- Su protección abarca a quienes trabajan durante las vacaciones escolares, ya que permite acumular remuneraciones anuales de hasta 10.640 euros (diez mil seiscientos cuarenta euros), lo que corresponde a 14 veces el salario mínimo mensual garantizado, con ayudas familiares, becas de estudio y pensiones de supervivencia.

> Parentalidad:

- En primer lugar, los periodos de atribución del **subsidio parental inicial exclusivo** del padre pasarán a ser de **28 días** de permiso obligatorio y **7 días** de permiso facultativo, y el periodo de permiso obligatorio podrá suspenderse, a petición del padre, en caso de hospitalización del hijo durante el periodo posterior al parto.
- Se modifican los **porcentajes de cálculo de la cuantía de los subsidios**, a saber, el subsidio parental inicial y el subsidio parental ampliado, que pasarán a ser del **90%** y del **40%**, respectivamente, cuando exista reparto efectivo de responsabilidades.
- A partir de ahora, el subsidio parental inicial y el ampliado **pueden ser acumulables a los rendimientos del trabajo**. Además, en los casos de acumulación del permiso parental inicial con la prestación de trabajo a tiempo parcial, los beneficiarios tienen derecho al subsidio parental inicial correspondiente.
- El subsidio parental inicial de uno de los progenitores en caso de **incapacidad del otro** se concede hasta el **límite del periodo restante** de permiso no disfrutado en caso de fallecimiento o incapacidad física o mental. En caso de fallecimiento o incapacidad de la madre, el subsidio del padre tiene una duración mínima de 30 días.
- Se **flexibilizarán los permisos parentales** para que puedan disfrutarse a tiempo parcial después de los primeros 120 días, favoreciendo así la conciliación y la vuelta al trabajo y permitiendo acompañar a los hijos durante su primer año de vida.

> Adopción:

- El subsidio por adopción incluye ahora, además del subsidio parental inicial, el subsidio parental inicial exclusivo para el padre y el subsidio parental ampliado, y también se aplica a las familias de acogida.

> Enfermedad:



- La ausencia por enfermedad de un trabajador no superior a tres días consecutivos puede justificarse mediante una autodeclaración de enfermedad, hasta un máximo de dos veces al año.
- El permiso para justificar la enfermedad mediante autodeclaración se aplicará ahora también a los trabajadores en funciones públicas integrados en el régimen de protección social convergente, adaptándose las normas sobre prestaciones por enfermedad a este nuevo régimen simplificado para los demás trabajadores.

Este texto legislativo entra en vigor el 1 de mayo de 2023 y se aplica a las situaciones jurídicas de prestación en curso, en las situaciones jurídicas de prestación en curso, cuando se produzca un cambio en los periodos de disfrute, a efectos de la aplicación de este decreto-ley, los interesados deberán declarar los periodos por disfrutar en el plazo de 30 días desde su entrada en vigor (es decir, hasta el 7 de agosto).

Para obtener más información, puede consultar nuestra [guía práctica](#) publicada el pasado mes de mayo.

Para obtener más información sobre el contenido de este documento, póngase en contacto con su contacto habitual en *Cuatrecasas*.

©2023 CUATRECASAS

All rights reserved.

This document is a compilation of legal information prepared by Cuatrecasas. The information and comments included in it do not constitute legal advice.

Cuatrecasas owns the intellectual property rights over this document. Any reproduction, distribution, assignment or any other full or partial use of this legal flash is prohibited, unless with the consent of Cuatrecasas



IS 713573