MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR EL REAL DECRETO-LEY 5/2023, DE 28 DE JUNIO.

A continuación, se exponen los principales cambios introducidos por el Real Decreto-ley 5/2023 relativos al **ordenamiento laboral**.

MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Concepto de discriminación (artículo 4.2 ET)

Se incluye dentro del concepto de discriminación el trato desfavorable dispensado a mujeres y hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Adaptación de jornada (artículo 34.8 ET)

La nueva redacción del apartado 8 ha introducido las siguientes novedades:

- **SUJETOS:** anteriormente se reconocía este derecho para permitir la conciliación de la vida familiar y laboral, con la mención expresa del cuidado de hijos o hijas menores de 12 años. Actualmente se refleja de forma expresa el derecho a solicitar la adaptación por aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos/as mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

- **PLAZO DE NEGOCIACIÓN:** se reduce el plazo previsto para efectuar el proceso de negociación de 30 días a 15 días. Además, si no concurre oposición motivada en ese plazo de PRESUME LA CONCESIÓN de la medida solicitada.

- **SOLICITUD DE REGRESO A LA SITUACIÓN ANTERIOR POR PARTE DE LA PERSONA TRABAJADORA:** tendrá derecho regresar cuando concluya el periodo acordado o cuando decaigan las causas que motivaron su solicitud.
  En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello

Se podrán precisar los términos del ejercicio de este derecho por negociación colectiva.

Las adaptaciones de jornada que se estuviesen aplicando a la entrada en vigor del presente real decreto-ley mantendrán su vigencia, siendo de aplicación a las mismas lo dispuesto en la nueva redacción del artículo 34.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores incluida en el artículo 127 de este real decreto-ley; y, en particular, lo relativo al regreso a la situación anterior.

Permisos (artículo 37 apartados 3,4,6 e introducción del apartado 9 ET)

En primer lugar, se reconoce el **PERMISO DE 15 DÍAS NATURALES** no solo en caso de matrimonio, sino también en los casos de registro de pareja de hecho.

En segundo lugar, se introduce un **PERMISO RETRIBUIDO DE 5 DÍAS** en caso de:

- accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad 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

El **PERMISO SERÁ DE 2 DÍAS** en caso de:

- fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
  Si precisare desplazamiento será ampliable en otros 2 días.

En tercer lugar, respecto al **PERMISO DE LACTANCIA**, el apartado 4 establece que, en los supuestos de que dos personas trabajadoras de la misma empresa ejerzan simultáneamente el derecho de reducción de jornada respecto del mismo causante, la empresa podría limitar el ejercicio del mismo por razones fundadas y objetivas, motivadas por escrito, debiendo ofrecer un plan alternativo que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En relación con la **REDUCCIÓN ENTRE UN OCTAVO Y LA MITAD DE LA JORNADA**, prevista ahora para el cuidado de menor de 12 años, persona con discapacidad y familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, se extiende al cuidado de cónyuge o pareja de hecho y familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

En los mismos términos que el artículo 37.4, el apartado 6 establece que en los supuestos de que dos personas trabajadoras de la misma empresa ejerzan simultáneamente el derecho de reducción de jornada respecto del mismo causante, la empresa podría limitar el ejercicio del mismo por razones fundadas y objetivas, motivadas por escrito, debiendo ofrecer un plan alternativo que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Por último, se incorpora al artículo 37 el apartado 9 que reconoce un nuevo **PERMISO EN CASO DE FUERZA MAYOR**. Las personas trabajadoras tendrán derecho 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.

Tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas (teniendo el trabajador que acreditar el motivo de ausencia) equivalentes a **cuatro días al año**, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la RLPT.

Los permisos previstos en los artículos 37.4, 37.6 y 46.3 ET de los que se estuviese disfrutando a la entrada en vigor de esta ley lo harán de acuerdo con la normativa que le fuese de aplicación al comienzo de su disfrute.

El disfrute de esos derechos no limitará, en ningún caso, el del permiso parental regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores que podrá disfrutarse en su integridad cuando finalice el de aquellos.

Suspensión del contrato (artículo 45.1 ET)

Se incluye como motivo de suspensión del contrato de trabajo el disfrute del permiso parental.

Excedencias (artículo 46.3 ET)

Respecto a la excedencia por cuidado de familiar, se extiende al cuidado del **cónyuge o pareja de hecho**, familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

En los mismos términos descritos en el artículo 37 apartados 4 y 6, en los supuestos de que dos personas trabajadoras de la misma empresa ejerzan simultáneamente el derecho a un periodo de excedencia respecto del mismo causante, la empresa podría limitar el ejercicio del mismo por razones fundadas y objetivas, motivadas por escrito, debiendo ofrecer un plan alternativo que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo (artículo 48.6 ET)
En el caso de **FAMILIAS MONOPARENTALES**, podrá disfrutar la única persona progenitora de las ampliaciones completas de la suspensión del contrato previstas para el caso de familias con dos personas progenitoras.

Permiso parental (artículo 48 bis)
Se introduce el permiso parental (no remunerado) para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a 1 año. Podrá disfrutarse de forma continua o discontinua, a tiempo completo o parcial, hasta que el menor cumpla 8 años. Este permiso tendrá una duración no superior a ocho semanas.

La persona trabajadora será quien especifique la fecha de inicio y fin o los periodos de disfrute debiendo comunicarlo con antelación de 10 días a la empresa (o la antelación concretada por convenio colectivo).

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en los casos que definidos por convenio el disfrute del permiso parental pueda alterar el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute flexible.

Nulidad de la decisión extintiva (artículos 53.4 y 55.5)
Se introducen como causa de nulidad de la extinción del contrato por causas objetivas o por despido disciplinario las siguientes:

- Despido durante periodo de suspensión del contrato por disfrute del nuevo permiso parental de 8 semanas (artículo 48 bis).
- Despido de las personas trabajadoras que hayan solicitado permiso art 37 3b), 4, 5, 6 o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de adaptación de jornada (art 34.8)

Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida (disposición adicional decimonovena)
Se incluye le permiso parental (artículo 48 bis).

MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

Permisos de los funcionarios públicos (artículo 48 EEP)
PERMISO PARENTAL: Se reconoce en los mismos términos previstas en el Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes salvedades:

- Corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.
- Establece expresamente la inclusión dentro del término de madre biológica a las personas trans gestantes.

Se reconoce igualmente el **PERMISO DE 15 DÍAS NATURALES** no solo en caso de matrimonio, sino también en los casos de registro de pareja de hecho.

Además, se reconoce un **PERMISO DE 5 DÍAS** en caso de:

- Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella

El **PERMISO SERÁ DE 4 DÍAS** en caso de:

- Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Por último, la nueva redacción del Estatuto del Empleado público establece el permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, **TRES DÍAS HÁBILES** cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de **DOS DÍAS HÁBILES** cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

MODIFICACIÓN DE LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

Suspensión de los actos de conciliación y juicio (artículo 83.4)

Se introduce el apartado 4 por el cual se reconoce a las personas profesionales de la Abogacía, de la procura y a los graduados sociales la posibilidad de acogerse a las mismas causas de suspensión por circunstancias personales o familiares que se recogen para cada uno de dichos profesionales en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Calificación del despido por la sentencia (artículo 108.2 LRJS)

La nueva redacción sintetiza lo dispuesto en la anterior estableciendo que el despido será nulo en los supuestos señalados en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Calificación de la extinción del contrato (artículo 122.2 LRJS)

La nueva redacción sintetiza lo dispuesto en la anterior estableciendo que la decisión extintiva será nula en los supuestos señalados en el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando se haya efectuado en fraude de ley, eludiendo las normas establecidas para los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores

MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación (Disposición adicional quincuagésima segunda)

Ampliación de dos a cinco años del convenio especial para el cómputo de la cotización por los periodos de formación o realización de prácticas no laborales y académicas.

MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN REAL DECRETO-LEY 2/2023, DE 16 DE MARZO

Entrada en vigor (disposición final decima)

Se pospone la obligación de cotizar por las prácticas formativas y prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, inicialmente fijada para el 1 de octubre de 2023, hasta el 1 de enero de 2024.

OTRAS MEDIDAS EN MATERIA LABORAL

- **PRÓRROGA DE MEDIDAS LABORALES VINCULADAS CON EL DISFRUTE DE AYUDAS PÚBLICAS:** En el ámbito laboral, se amplían hasta el 31 de diciembre de 2023 los expedientes de regulación temporal de empleo vinculados a la situación de fuerza mayor temporal en el supuesto de empresas y personas trabajadoras de las islas Canarias afectadas por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja.

  En materia de Seguridad Social, se prorroga por seis meses más el aplazamiento del pago de cuotas de la Seguridad Social de empresas y trabajadores autónomos afectados en su actividad por la erupción volcánica. También se prorrogan las medidas extraordinarias de

Seguridad Social para los trabajadores autónomos y la exención en el pago de cuotas a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

- **PRÓRROGA DE LOS ERTES POR FUERZA MAYOR PARA LAS EMPRESAS Y PERSONAS TRABAJADORAS DE LAS ISLAS CANARIAS:** En aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en el presente real decreto-ley, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2023.

ENTRADA EN VIGOR

Disposición final novena

El Real Decreto-Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto las previsiones del libro primero y del título VII del libro quinto, que entrarán en vigor al mes de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y las regulaciones del título III del libro tercero, que entrarán en vigor **cuando se apruebe su desarrollo reglamentario.**»

Supuestos específicos

Disposición transitoria primera	**Contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta ley**
Disposición transitoria segunda	**Contratos para la formación y el aprendizaje**
Disposición transitoria tercera	**Contratos a tiempo parcial por jubilación parcial y de relevo y edad de jubilación**
Disposición transitoria cuarta	**Negociación colectiva y modalidades contractuales**
Disposición transitoria quinta	**Limitación del encadenamiento de modalidades contractuales**
Disposición transitoria sexta	**Horas complementarias**
Disposición transitoria séptima	**Duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento hasta la entrada en vigor de la Ley 9/2009, de 6 de octubre**
Disposición transitoria octava	**Indemnización por finalización de contrato temporal**
Disposición transitoria novena	**Aplicación temporal de lo establecido en la disposición adicional décima**

Disposición transitoria décima	**Régimen aplicable a expedientes de regulación de empleo iniciados conforme a la normativa anterior**
Disposición transitoria undécima	**Indemnizaciones por despido improcedente**
Disposición transitoria duodécima	**Salarios de tramitación**
Disposición transitoria decimotercera	**Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**