

ALERTA LABORAL-3-7-2023

Fecha: 3 de julio 2023
De: Miralles Abogados
A: Contactos
Asunto: 1

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 Consejo de Ministros aprobó este pasado martes y se publicó el 29 de junio en el BOE, un nuevo decreto ley.

Aprovechando este RD ley de prórroga y nuevas medidas anticrisis, se aprueban asimismo medidas que se incluían en el Proyecto de Ley de Familias, cuya tramitación en el Congreso decayó con la convocatoria de elecciones.

Así, se aprovecha como decíamos este RD-ley para aprobar medidas que se preveía incluir en otras normas, justificando la urgencia en la necesidad de trasponer al ordenamiento español, Directivas europeas cuya incorporación a nuestra legalidad vigente se había ido retrasando por diversos factores.

Os adjuntamos a continuación un resumen preliminar de las cuestiones más relevantes, sin perjuicio de posterior ampliación considerando la extensión del RD Ley. Dada la deficiente redacción de la norma en varios preceptos, consideramos que la concreta aplicación de la misma quedará sujeta a interpretación por parte de nuestros Tribunales, cuestión que es importante considerar a la hora de empezar a aplicarla en el día a día.

PRINCIPALES NOVEDADES RELACIONADAS CON EL ÁMBITO LABORAL:

A. MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. El título I del Libro Segundo del RD-ley, en su artículo 127, modifica determinadas normas del Estatuto de los Trabajadores, en transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores,

1. **CONCEPTO DE DISCRIMINACIÓN.** Derecho de las personas trabajadoras. Se modifica el **art. 4.2.c)**, incluyendo como derecho laboral básico la **no discriminación derivada del trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres, por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral y eliminando el anterior segundo párrafo del precepto.**
2. **ADAPTACIONES DE LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.** La regulación del derecho contemplado en el **art. 34.8 ET** se modifica, con las siguientes novedades:
 - a. 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 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 mismas, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamentan su petición.
- b. El **proceso de negociación** se indica que deberá desarrollarse con la **máxima celeridad, pasando de 30 a 15 días**.
 - c. **Se presumirá la concesión de la medida solicitada si no concurre oposición motivada expresa en los 15 días posteriores a la solicitud**. La empresa deberá justificar su decisión, siempre que no sea estimatoria de la petición.
 - d. La persona trabajadora **podrá regresar a la situación anterior** a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto, o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa solo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.
3. **PERMISOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR**, se amplían, modificando las **letras a) y b) del apartado 3 del artículo 37**, y se añade una **nueva letra b) bis**, en los siguientes términos:
 - a. **Permisos para parejas de hecho**. Se incluye a las parejas de hecho en el ámbito subjetivo del permiso por accidente o enfermedad graves; permiso por fallecimiento; derecho a la reducción de jornada; y derecho a 15 días naturales en caso de registro de parejas de hecho.
 - b. **5 días de permiso retribuido** por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización (modificación letra b).
 - c. Permiso retribuido de 2 días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días (nueva letra b. bis).
 4. **NUEVO PERMISO RETRIBUIDO POR HORAS EQUIVALENTE A 4 DÍAS**, para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, sujeto según lo establecido en el Convenio Colectivo o en Acuerdo de empresa. Se crea, añadiendo un **nuevo apartado 9 al art. 37**.
 5. **PERMISO DE LACTANCIA (EJERCICIO)**. Se modifica el **apartado 4 del art. 37**, indicando que en caso de limitación del ejercicio simultáneo del permiso de lactancia en caso de que dos personas trabajadoras lo soliciten en la empresa por el mismo sujeto causante, por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, **se exige ahora además a la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación**.
 6. **REDUCCIÓN DE JORNADA**. Se modifica el **apartado 6 del art. 37**, ampliando los supuestos de reducción de jornada por cuidados, incluyendo al **cónyuge o pareja de hecho**.
 7. **EXCEDENCIA**. Se modifica el **apartado 3 del art. 46**, ampliando la excedencia por cuidado de hijos o familiares, incluyendo al **cónyuge o pareja de hecho y al familiar consanguíneo de la pareja de hecho**.
 8. **FAMILIARES MONOPARENTALES**. En su favor se modifica el **apartado 6 del art. 48**, se establece que **en caso de discapacidad del menor se podrá disfrutar de las ampliaciones de permiso de forma completa** (como si se tratase de familias con dos personas progenitoras).

9. **NUEVO PERMISO PARENTAL 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.** Se crea añadiendo un **nuevo artículo 48 bis**:
- a. Se establece un permiso, **que tendrá una duración no superior a ocho semanas**, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo que se establezca reglamentariamente.
 - b. Este permiso **será causa de suspensión del contrato de trabajo**. Se añade en este sentido una nueva letra o) al art. 45, **y será sin derecho a retribución** (al ser causa de suspensión don contrato, y según establece el art. 45.2).
10. **SUPUESTOS DE NULIDAD DE DESPIDO.** Se modifican los **arts. 53.4 y 55.5, incorporando como supuestos de nulidad objetiva**, los despidos llevados a cabo durante el nuevo permiso parental, y los de aquellas personas trabajadoras que estén disfrutando de una adaptación de su jornada y su distribución, salvo que se demuestre la procedencia del despido.
11. **CÁLCULO INDEMNIZACIONES** (en determinados supuestos de jornada reducida). Se modifica la **disposición adicional 19ª**, ampliando el supuesto cálculo de las indemnizaciones si tener en cuenta le reducción, al supuesto de ejercicio a tiempo parcial del derecho de permiso parental del art. 48 bis.

B. COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PRÁCTICAS FORMATIVAS O PRÁCTICAS ACADÉMICAS EXTERNAS.

Se modifica en el art. 212, la disposición adicional 10ª del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, en el sentido de que **la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, prevista inicialmente para el 1 de octubre de 2023, se demora hasta el 1 de enero de 2024.**

C. NUEVAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS PERSONAS PROFESIONALES DE LA ABOGACÍA, LA PROCURA Y LOS GRADUADOS Y LAS GRADUADAS ANTE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA.

Se modifican los artículos 83.4, 225, y se añade un nuevo art. 225 bis de la Ley Reguladora de Jurisdicción Social, introduciendo una serie de medidas que permitan una mayor conciliación de la vida personal y familiar con el desempeño profesional de las personas profesionales de la abogacía, la procura y los graduados y las graduadas ante los tribunales de justicia, así como la regulación de la baja por nacimiento y cuidado de menor como causa de suspensión del curso de los autos y no solo de las vistas u otros señalamientos.

D. IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS Y COOPERATIVAS EUROPEAS

- E. La **disposición final segunda** de este RD-ley, tiene por objeto la modificación de la Ley 31/2006, 18 oct., sobre **implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas**, a fin de **transponer lo establecido respecto a la protección de los derechos de participación o cogestión de los trabajadores en la Directiva**

MIRALLES

(UE) 2019/2121, de 27 de noviembre, adaptando la rúbrica y el título IV de esta ley laboral que pasa a denominarse «Disposiciones aplicables a las modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas de sociedades de capital», abarcando no solo las fusiones transfronterizas sino las transformaciones y escisiones de este carácter, dando así cobertura a los tres tipos de operaciones estructurales.

Quedamos a su disposición para cualquier aclaración al respecto.