

Medidas de conciliación y proceso laboral

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



Raúl García
Socio responsable del Área Laboral EY

Pablo Santos
Socio del Área Laboral EY Barcelona

El 29 de junio de 2023, se ha publicado el 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 Real Decreto-ley regula materias heterogéneas, centrándose esta alerta en las modificaciones principales en materia laboral y de Seguridad Social.

Desde la anterior perspectiva, las principales modificaciones se han producido en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en materia de conciliación de la vida familiar y profesional, y la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, respecto del recurso de casación para la unificación de doctrina.

Modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores

- ▶ Se amplía el **concepto de discriminación del artículo 4.2.c)** al trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral, así como la discapacidad.
- ▶ **Adaptación de jornada:** se amplía el derecho reconocido en el **artículo 34.8** a las personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos mayores de 12 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.

Solicitud: se han acortado los plazos ya que, en ausencia de negociación colectiva, la empresa debe abrir un proceso de negociación con la persona trabajadora que se tiene que desarrollar con la “máxima celeridad” y, en todo, caso, durante un periodo máximo de 15 días, en lugar de los 30 días que estaban previstos, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

La empresa debe alegar razones objetivas que sustenten su decisión, no solo en caso de negativa, sino también en caso de que plantee una alternativa distinta a la del trabajador.

Regreso: la persona trabajadora tiene derecho a regresar a su situación anterior si concluye el periodo acordado o previsto o si decae la causa. En el resto de supuestos, si concurre un cambio de circunstancias que lo justifique, la empresa solo puede denegar el regreso cuando existan razones objetivas motivadas.

Despido: se prevé la nulidad si las personas trabajadoras están disfrutando o han solicitado el ejercicio de este derecho, de conformidad con las modificaciones efectuadas en los artículos 53 y 55 del Estatuto.

Régimen transitorio: se mantiene la vigencia de las adaptaciones que se estuviesen ejercitado, aplicándose lo dispuesto en la nueva redacción, en particular respecto del regreso a la situación anterior.

- ▶ **Nuevos permisos retribuidos:**
 - ▶ **Registro de pareja de hecho (art. 37.3.a):** 15 días naturales.
 - ▶ **Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja 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: 5 días (art. 37.3.b)).**

Se prevé la **nulidad del despido** si las personas trabajadoras están disfrutando o hayan solicitado el ejercicio de este derecho, de conformidad con las modificaciones efectuadas en los artículos 53 y 55 del Estatuto.

- ▶ Respecto del permiso de 2 días (4 días con desplazamiento) por **fallecimiento** de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se añade expresamente que podrá disfrutarlo también el cónyuge o pareja de hecho (**art. 37.3.b) bis**).
- ▶ **Horas de ausencia equivalentes a 4 días al año (art. 37.9)**: 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.
- ▶ **1 hora de ausencia por lactancia (art. 37.4)**: se exige el ofrecimiento de un plan alternativo por parte de la empresa en caso de limitar este derecho porque los 2 progenitores trabajen en la misma empresa.
- ▶ **Reducción de jornada (art. 37.6) y excedencia (art. 46.3) por cuidado de familiar**: se incluye expresamente el cuidado de la pareja de hecho y de su familiar consanguíneo. Igualmente, se exige el ofrecimiento de un plan alternativo por parte de la empresa en caso de limitar este derecho porque 2 las personas trabajadoras lo soliciten por el mismo sujeto causante.
- ▶ Los permisos de los **artículos 37.4, 37.6 y 46.3**: que se estuviesen disfrutando, lo harán de acuerdo con la normativa que le fuese de aplicación al comienzo. El disfrute de esos derechos no limitará el del permiso parental (detallado a continuación), que podrá disfrutarse en su integridad cuando finalice el de aquellos.
- ▶ **Nuevo permiso parental (art. 48 bis): máximo 8 semanas**, continuas o discontinuas, a tiempo completo o parcial, hasta que el menor tenga 8 años. No puede transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Se incluye como nueva causa de suspensión del contrato de trabajo en el **artículo 45.1.o)**.

Procedimiento: El trabajador especificará la fecha de inicio y fin o los periodos de disfrute con una antelación de 10 días, salvo fuerza mayor o que el convenio colectivo establezca algo distinto.

En caso de que 2 o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante y 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 igual de flexible.

Despido: se prevé la nulidad sí el trabajador está disfrutando el ejercicio de este derecho, de conformidad con las modificaciones efectuadas en los artículos 53 y 55 del Estatuto.

- ▶ Respecto de los casos de **discapacidad del hijo en el nacimiento**, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se incluye expresamente en el

artículo 48.6 que en caso de que haya una sola persona progenitora, esta tendrá derecho a las ampliaciones completas previstas para el caso de familias con dos personas progenitoras.

Indemnización en caso de despido: se añade en la DA decimonovena del Estatuto que, en los supuestos de ejercicio del permiso parental a tiempo parcial, la indemnización se calculará sobre un salario que no tenga en cuenta la reducción de jornada, si no hubiera transcurrido el plazo máximo de duración.

Modificaciones en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

- ▶ **Suspensión de vistas: el nuevo apartado 4 del artículo 83** prevé que los profesionales de la Abogacía y de la procura, así como graduados sociales, podrán 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.
- ▶ Los **artículos 108.2 y 122.2** se modifican para resumir su contenido, remitiéndose directamente a los artículos del Estatuto de los Trabajadores, en lugar de enumerar todas las causas de nulidad.
- ▶ Respecto de la **decisión sobre la admisión del recurso de casación para la unificación de doctrina**, se prevén las siguientes novedades (**art. 225**):
 - ▶ En el supuesto de que concurren las causas de inadmisión del art. 225.4.a), b) y c), se pasarán los autos al Ministerio Fiscal, de no haber interpuesto el recurso, para que, en el plazo de 5 días informe sobre la admisión o inadmisión del mismo. En caso de que las causas de inadmisión sean las del art. 225.4.d) y e), se mantiene el procedimiento como hasta ahora.
 - ▶ Se incluye como causa de inadmisión la falta de contradicción entre las sentencias comparadas (art. 225.4.c)).
 - ▶ Si la Sección de admisiones aprecia la falta de competencia funcional para el conocimiento del litigio, se concederá audiencia a las partes y al Ministerio Fiscal por un plazo de 3 días. Finalizado el plazo, se señalará dentro de los 10 días siguientes para deliberación, votación y fallo, debiendo dictarse sentencia dentro de los 10 días siguientes a la celebración de la votación.
- ▶ **Nuevo artículo 225 bis: Suspensión de recursos de casación pendientes de tramitación en caso de identidad jurídica sustancial.**
 - ▶ Cuando se constate la existencia de un gran número de recursos que susciten una cuestión jurídica sustancialmente igual, se podrá acordar la admisión de uno o varios de ellos, cuando cumplan las exigencias y presenten contenido casacional, para su tramitación y resolución preferente, suspendiendo el trámite de admisión de los demás hasta que se dicte sentencia en el primero.

- ▶ Una vez dictada sentencia de fondo se concederá a los afectados por los recursos suspendidos un plazo de 10 días a efectos de formular alegaciones, a fin de que puedan interesar la continuación del recurso de casación, o bien desistir del mismo.
- ▶ Efectuadas dichas alegaciones si la sentencia impugnada en casación resulta coincidente, en su fallo y razón de decidir, con lo resuelto por la sentencia o sentencias del Tribunal Supremo, se inadmitirán por providencia los recursos de casación pendientes. Por el contrario, si la sentencia impugnada en casación no resulta coincidente, se dictará auto de admisión y se remitirá el conocimiento del asunto a la Sección correspondiente, siempre que se cumplan las exigencias impuestas y presente contenido casacional.
- ▶ **Régimen transitorio (DT 10.5):** el régimen del **recurso de casación** social establecido en este Real decreto-ley será de aplicación a las resoluciones de los juzgados y tribunales de ese orden que se dicten con posterioridad a su entrada en vigor.

El artículo 225 bis será de aplicación a los recursos de casación que se hubieran preparado y estuvieran pendientes de admisión a la entrada en vigor de este real decreto-ley.

Modificaciones en la Ley General de la Seguridad Social

- ▶ Se modifica la **DA 52.8** texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre: respecto de los alumnos que realicen **prácticas formativas o prácticas externas** incluidas en programas de formación, se preveía la posibilidad de que podrían **suscribir un convenio especial**, por una única vez, en el plazo, términos y condiciones que determinara el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que les posibilite el cómputo de la cotización por los periodos de formación o realización de prácticas no laborales y académicas realizados antes de la fecha de entrada en vigor, hasta un máximo de dos años. **Este plazo ahora se ha ampliado a 5 años.**

Igualmente se ha retrasado la entrada en vigor de esta DA 52.8, es decir la obligación de cotizar por las prácticas formativas y prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, **hasta el 1 de enero de 2024.**

Otras modificaciones

- ▶ **Modificaciones estructurales:** Respecto de los **derechos laborales derivados de modificaciones estructurales** prevé la **DA primera** que lo dispuesto al respecto en el presente Real decreto-ley se entiende sin perjuicio de los **derechos de información y consulta de los trabajadores previstos en la legislación laboral.**

En el supuesto de que las modificaciones estructurales comporten un cambio en la titularidad de la empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva

autónoma, seguirán siendo de aplicación las previsiones recogidas en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

- ▶ **Sociedades anónimas y cooperativas europeas:** La **DF segunda** recoge determinadas modificaciones en la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las **sociedades anónimas y cooperativas europeas**, que pueden afectar a los derechos de participación y consulta de los trabajadores.

Entrada en vigor

La entrada en vigor de las materias referidas anteriormente se produce al día siguiente de la publicación en el BOE, excepto las modificaciones sobre el proceso laboral que entrarán en vigor al mes de la publicación en el BOE.

¡[Suscríbete](#) a las newsletters de EY para mantenerte actualizado!



Para cualquier información adicional, contacte con:

Ernst & Young Abogados, S.L.P., Oficina de Madrid

Raúl García	Raulluis.garciagonzalez@es.ey.com
Eva Sainz Cortadi	Eva.SainzCortadi@es.ey.com
Miguel Prado Agudo	Miguel.PradoAagudo@es.ey.com
Nicolás Chacón Rodríguez	Nicolas.ChaconGonzalez@es.ey.com
Alicia Díaz Marques	Alicia.DiazMarques@es.ey.com

Ernst & Young Abogados, S.L.P., Oficina de Barcelona

Pablo Santos Fita	Pablo.Santos.Fita@es.ey.com
Lorena Lascuevas Perez-Sala	Lorena Lascuevas Perez-Sala

Ernst & Young Abogados, S.L.P., Oficina de La Coruña

Felipe Martínez Ramonde	Felipe.Martinez.Ramonde@es.ey.com
-------------------------	--

Acerca de EY

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (*company limited by guarantee*) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en ey.com.

© 2023 Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Todos los derechos reservados.

ED None

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

ey.com/es

Twitter: [@EY_Spain](https://twitter.com/EY_Spain)

LinkedIn: [EY](https://www.linkedin.com/company/ey)

Facebook: [EY Spain Careers](https://www.facebook.com/EY_Spain_Careers)

Google+: [EY España](https://www.google.com/search?q=EY+Espa%C3%B1a)

Flickr: [EY Spain](https://www.flickr.com/photos/ey-spain/)