

Yolanda Valdeolivas

## Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio: aspectos laborales

El BOE de 29 de junio de 2023 publica 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 (“RDL 5/2023”).

### 1. Objetivos de la norma

Como su propio rótulo anticipa, se trata de una verdadera ley  mnibus, prolija y extensa (ocupa nada menos que 224 páginas del BOE), con regulaciones heterogéneas que afectan a muy diversos ámbitos del ordenamiento jurídico y emanadas de diferentes departamentos ministeriales, entre las que se reconocen disposiciones laborales del máximo interés.

Precisamente en lo que afecta al contenido estrictamente laboral, cabe enmarcar de manera inicial el RDL 5/2023 en los dos siguientes ámbitos:

- (i) Prórroga de muchas de las medidas normativas y económicas adoptadas en diversas normas anteriores dictadas para la recuperación económica y social de la isla de La Palma y otras medidas sociales y económicas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad (RDL 2/2022, de 22 de febrero) y para paliar las consecuencias económicas y sociales de la invasión de Ucrania (RDL 6/2022, de 29 de marzo), prorrogadas ambas normativas, a su vez, hasta 30 de junio de este año, por el RDL 11/2022 ([link a nota jurídica](#)), ampliándose ahora de nuevo su vigencia hasta 31 de diciembre de 2023.
- (ii) Trasposición 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, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, cuyo plazo de recepción en nuestro ordenamiento interno se hallaba vencido desde 1 de agosto de 2022 y, por tanto, estaba en riesgo de procedimiento de infracción en la Unión Europea.

### 2. Contenidos laborales

#### 2.1. La prohibición de despido en empresas beneficiarias de ayudas públicas por la invasión de Ucrania y medidas específicas para la isla de La Palma

Sin contener nuevas regulaciones al respecto, el RDL se limita a prorrogar las medidas laborales vinculadas con el disfrute de ayudas públicas que, como se recorda, se anudaban al aumento de los costes energéticos derivados de la invasión de Ucrania. Se prorroga, ahora hasta 31 de diciembre de 2023, la exclusión como causa objetiva de despido de la relacionada con el incremento de los precios energéticos en las empresas beneficiarias de ayudas directas del RDL 6/2022, así como en las empresas afectadas por ERTE de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y beneficiarias de apoyo público, esto es, bonificaciones en cuotas de la Seguridad Social (artículo 173 del RDL 5/2023). El incumplimiento de esta obligación de no despedir conllevará el reintegro de la ayuda recibida.

Además, se amplían, de nuevo hasta el 31 de diciembre de 2023, las medidas de apoyo, ya aprobadas en su momento, para la reparación de los daños y reconstrucción económica y social de la isla de La Palma consecuencia de la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja. Afecta a la especial regulación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) vinculados a la situación de fuerza mayor temporal en el supuesto de empresas y personas trabajadoras de las Islas Canarias afectadas por dicha erupción volcánica, al aplazamiento de pago de cuotas a la Seguridad Social y, en fin, a otras medidas extraordinarias de protección social para los trabajadores autónomos (artículos 175 a 179 RDL 5/2023).

## 2.2. Nuevos derechos para la conciliación de la vida laboral y familiar

La anticipada trasposición de la normativa europea determina la modificación de varios preceptos del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (“**ET**”), así como de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (“**LJS**”). Esta ordenación, inicialmente contenida en el Proyecto de Ley de Familias decaída como consecuencia de la convocatoria de elecciones y disolución de las Cortes Generales, representa una apreciable mejora de los derechos laborales de conciliación de las personas trabajadoras, con la correspondiente atribución de equivalentes deberes empresariales.

Se concreta en la introducción de nuevos permisos y derechos de adaptación y distribución de la jornada informados, en general, por la igualdad de género y con un abierto impulso a la corresponsabilidad, que aparece expresado en la regulación de las nuevas figuras, para evitar cualquier desventaja en las carreras profesionales de las personas que se ocupan de las tareas de cuidado de familiares o dependientes. El propósito es hacer de la conciliación una parte bien reconocible dentro del elenco de los derechos laborales.

Las novedades más relevantes se refieren a los siguientes aspectos:

- (i) **Ampliación del concepto de discriminación** que reconoce el artículo 4.2.c) del ET, para incluir el trato desfavorable de las personas trabajadoras por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.
- (ii) **Modificación del derecho de las personas trabajadoras a adaptar la duración de la jornada y su distribución** prevista en el artículo 34.8 del ET, incorporando a los casos preexistentes las necesidades de cuidado respecto de mayores de 12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio y, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificarse las circunstancias en las que fundamenta su petición, que deben ser razonables y proporcionadas a las necesidades del empleado y de la empresa. Al respecto, se acorta el proceso de negociación entre solicitante y empresa, que pasa de 30 a 15 días, entendiéndose concedida la medida sin oposición razonada en dicho plazo, debiendo motivarse no solo toda desestimación de la solicitud, sino también la propuesta de alternativas; además, se reconoce el derecho del trabajador a revertir el cambio si concurren circunstancias justificativas, con posible denegación por la empresa solo de existir razones objetivas y motivadas.
- (iii) **Creación de nuevos permisos retribuidos por razones de conciliación o ampliación de los titulares o causantes de su ejercicio** (artículo 37 del ET), que se identifican en los siguientes supuestos: a) se extiende el permiso por matrimonio de 15 días a las parejas de hecho registradas; b) se reconocen 5 días por 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 conviviente con el trabajador y requerido de su cuidado efectivo; c) se amplía al fallecimiento de la pareja de hecho el permiso previsto de 2 días (4 si requiere desplazamiento); d) se crea un nuevo permiso para ausentarse del trabajo por fuerza mayor en caso de

enfermedad o accidente de familiares o convivientes que hagan indispensable la presencia inmediata, hasta una duración máxima de 4 días al año y de conformidad con lo previsto en convenio; e) se regula el deber de la empresa de ofrecer un plan alternativo al disfrute por los dos progenitores de la misma empresa por un mismo sujeto causante de los derechos conciliatorios cuando el funcionamiento de la empresa impida su ejercicio simultáneo; f) se amplía a la pareja de hecho y familiar consanguíneo de esta la precedente reducción del 50% de la jornada por cuidado de hijos y familiares.

- (iv) **Extensión de la excedencia por cuidado de hijos o familiares a la pareja de hecho y sus familiares consanguíneos**, con exigencia de oferta de plan alternativo de la empresa si dos trabajadores de la misma empresa solicitan su disfrute por el mismo sujeto causante (artículo 46.3 del ET).
- (v) **Atribución completa al único progenitor en las familias monoparentales de la duración de los permisos reconocidos a los dos progenitores en caso de discapacidad del hijo** (artículo 48.6 del ET).
- (vi) **Previsión de un permiso parental no retribuido, individual e intransferible, de hasta 8 semanas, continuas o discontinuas, por cuidado de hijos menores de 8 años**, que podrá disfrutarse a tiempo completo o parcial; la empresa puede aplazar la concesión del permiso por un período razonable, motivándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible, en caso de petición por dos progenitores de la misma empresa por el mismo sujeto causante u otras circunstancias previstas en convenio que afecten seriamente a su correcto funcionamiento (artículo 48 bis del ET, en concordancia con la nueva causa suspensiva prevista en el artículo 45.1.o) del ET). En todo caso, corresponde al trabajador concretar el periodo o periodos de disfrute del derecho, previa comunicación a la empresa con una antelación de diez días, salvo previsión distinta en convenio o fuerza mayor. Este permiso no afecta al cálculo de las indemnizaciones por despido, que se calcularán como si de trabajo a tiempo completo se tratara (DA 19ª del ET).
- (vii) Calificación de **nulidad del despido** realizado durante el disfrute del nuevo permiso parental o durante la adaptación y distribución de la jornada, salvo que se demuestre su procedencia; ello supone que el despido no puede ser improcedente, calificándose como nulo de no demostrarse de manera fehaciente la existencia de una causa justificativa diversa que probara su procedencia (artículos 53.4 y 55.5 del ET y 108.2 y 122.2 de la LJS).

### 2.3. Nueva ordenación del derecho de participación de los trabajadores en sociedades de capital

La DF 2ª del RDL 5/2023 procede a la modificación de la regulación contenida en la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, en lo relativo a los derechos de participación de los trabajadores en las sociedades resultantes de una modificación estructural transfronteriza intraeuropea.

## CONTACTOS



**Yolanda Valdeolivas**  
Of Counsel de Laboral,  
compensación y beneficios  
yvaldeolivas@perezllorca.com  
T. +34 91 389 01 80

[www.perezllorca.com](http://www.perezllorca.com) | Madrid | Barcelona | London | New York | Brussels | Singapore

La información contenida en esta Nota Jurídica es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico.

Este documento ha sido elaborado el 30 de junio de 2023 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.

YA DISPONIBLE | Nueva App Pérez-Llorca

