

## Últimas modificaciones de reformas: ET, RD, etc... en 2023

### **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.**

**Artículo 127.** Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. (Artículos 4, 34, 37, 46, 48 bis, 53 y 55).

**Artículo 128.** Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

**Artículo 129.** Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

El texto recoge un nuevo permiso parental para el cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, que podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años. Este permiso, de duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, es intransferible y podrá disfrutarse de manera flexible.

Se amplía el derecho a la adaptación de la jornada de las personas con dependientes a cargo para aquellas personas que acrediten deberes de cuidado respecto de los hijos mayores de 12 años, el cónyuge o pareja **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.**

**Artículo 127.** Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. (Artículos 4, 34, 37, 46, 48 bis, 53 y 55).

**Artículo 128.** Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

**Artículo 129.** Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

El texto recoge un nuevo permiso parental para el cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, que podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años. Este permiso, de duración no superior a 8 semanas,

continuas o discontinuas, es intransferible y podrá disfrutarse de manera flexible.

Se amplía el derecho a la adaptación de la jornada de las personas con dependientes a cargo para aquellas personas que acrediten deberes de cuidado respecto de los hijos mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado del trabajador, así como de otras personas dependientes cuando, estas últimas, convivan en el mismo domicilio, y que no puedan valerse por sí mismas.

En caso de negativa de la empresa, deberá justificar esta oposición o, en su caso, una eventual solución alternativa.

Además, se establece el permiso para ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración. Se contemplan:

- 5 días (frente a los 2 de la regulación vigente) por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Podrán beneficiarse de este permiso las personas que convivan con el trabajador o trabajadora que requiere el cuidado en el mismo domicilio y también las parejas de hecho en el ámbito del permiso, así como a familiares consanguíneos de la pareja de hecho.
- 4 días retribuidos para el nuevo derecho a 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. En el caso de permiso por fallecimiento del cónyuge (2 días), se tienen en cuenta las parejas de hecho.
- Reducción de jornada: este derecho llega a quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, siempre que no existieran familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado.
  - Se amplía el derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65%, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años.
- 15 días naturales en caso de registro de pareja de hecho.

El trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y

laboral será constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el caso de las familias monoparentales, el progenitor único podrá disfrutar de las ampliaciones completas de suspensión del contrato para el caso de familias con dos personas progenitoras en el supuesto de discapacidad del hijo o hija o en nacimientos múltiples.

El nuevo texto también establece garantías para que las personas trabajadoras no puedan sufrir perjuicios como consecuencia del ejercicio de estos nuevos derechos de conciliación.

### **Prórroga a la prohibición del despido (art. 173)**

Asimismo, el Real Decreto-ley prorroga las medidas laborales vinculadas con el disfrute de ayudas públicas. De esta manera, el **aumento de los costes energéticos** no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2023. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida.

Las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

### **Medidas de carácter social y económico.**

#### **Artículo 211. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.**

Se modifica el apartado 8 de la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactado sigue: «8. Las personas a las que hace referencia la presente disposición que, con anterioridad a su fecha de entrada en vigor, se hubieran encontrado en la situación indicada en la misma, podrán suscribir un convenio especial, por una única vez el plazo, términos y condiciones que determine 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 esa fecha de entrada en vigor, hasta un máximo de cinco años.»

**Artículo 212.** Modificación del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco

de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Modificación de la Disposición Final Décima. Entrada en vigor.

**Disposición transitoria segunda. Adaptaciones de jornada.** 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.

**Disposición transitoria tercera. Permisos.** Los permisos previstos en los artículos 37.4, 37.6 y 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48 a) del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, 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 según la redacción dada por el artículo 127 de este real decreto-ley, que podrá disfrutarse en su integridad cuando finalice el de aquellos.

**Disposición final primera.** Modificación del apartado 3 del artículo 5 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Se modifica con el fin establecer un régimen sancionador adecuado a la nueva regulación en materia de modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles.

**Disposición final segunda.** Modificación de la rúbrica y la redacción del título IV de la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.

Se modifica con el fin de transponer lo establecido respecto a la protección de los derechos de participación o cogestión de los trabajadores en la Directiva (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.

**Entrada en vigor:** 30 de junio de 2023.

Excepciones: las previsiones del libro primero y del título VII del libro quinto, que entrarán en vigor al mes de su publicación en el BOE, y las regulaciones del título III del libro tercero, que entrarán en vigor cuando se apruebe su desarrollo reglamentario.

a de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado del trabajador, así como de otras personas dependientes cuando, estas últimas, convivan en el mismo domicilio, y que no puedan valerse por sí mismas.

En caso de negativa de la empresa, deberá justificar esta oposición o, en su caso, una eventual solución alternativa.

Además, se establece el permiso para ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración. Se contemplan:

- 5 días (frente a los 2 de la regulación vigente) por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Podrán beneficiarse de este permiso las personas que convivan con el trabajador o trabajadora que requiere el cuidado en el mismo domicilio y también las parejas de hecho en el ámbito del permiso, así como a familiares consanguíneos de la pareja de hecho.

- 4 días retribuidos para el nuevo derecho a 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. En el caso de permiso por fallecimiento del cónyuge (2 días), se tienen en cuenta las parejas de hecho.

- Reducción de jornada: este derecho llega a quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, siempre que no existieran familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado.

- Se amplía el derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65%, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años.

- 15 días naturales en caso de registro de pareja de hecho.

El trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el caso de las familias monoparentales, el progenitor único podrá disfrutar de las ampliaciones completas de suspensión del contrato para el caso de familias con dos personas progenitoras en el supuesto de discapacidad del hijo o hija o en nacimientos múltiples.

El nuevo texto también establece garantías para que las personas trabajadoras no puedan sufrir perjuicios como consecuencia del ejercicio de estos nuevos derechos de conciliación.

### **Prórroga a la prohibición del despido (art. 173)**

Asimismo, el Real Decreto-ley prorroga las medidas laborales vinculadas con el disfrute de ayudas públicas. De esta manera, el **aumento de los costes energéticos** no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2023. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida.

Las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

### **Medidas de carácter social y económico.**

#### **Artículo 211. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.**

Se modifica el apartado 8 de la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactado sigue: «8. Las personas a las que hace referencia la presente disposición que, con anterioridad a su fecha de entrada en vigor, se hubieran encontrado en la situación indicada en la misma, podrán suscribir un convenio especial, por una única vez el plazo, términos y

condiciones que determine 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 esa fecha de entrada en vigor, hasta un máximo de cinco años.»

**Artículo 212.** Modificación del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Modificación de la Disposición Final Décima. Entrada en vigor.

**Disposición transitoria segunda. Adaptaciones de jornada.** 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.

**Disposición transitoria tercera. Permisos.** Los permisos previstos en los artículos 37.4, 37.6 y 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48 a) del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, 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 según la redacción dada por el artículo 127 de este real decreto-ley, que podrá disfrutarse en su integridad cuando finalice el de aquellos.

**Disposición final primera.** Modificación del apartado 3 del artículo 5 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Se modifica con el fin establecer un régimen sancionador adecuado a la nueva regulación en materia de modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles.

**Disposición final segunda.** Modificación de la rúbrica y la redacción del título IV de la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.

Se modifica con el fin de transponer lo establecido respecto a la protección de los derechos de participación o cogestión de los trabajadores en la Directiva (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.

**Entrada en vigor:** 30 de junio de 2023.

Excepciones: las previsiones del libro primero y del título VII del libro quinto, que entrarán en vigor al mes de su publicación en el BOE, y las regulaciones del título III del libro tercero, que entrarán en vigor cuando se apruebe su desarrollo reglamentario.





## Nuevos Permisos en materia de Conciliación



El Real Decreto-ley 5/2023 (no es la Ley de familias), publicado el 28 de junio en el BOE, que entró en vigor el 30/06, introduce, entre otras, las siguientes modificaciones en el Estatuto de las Personas Trabajadoras.

### 5 DÍAS RETRIBUIDOS

Por accidente o enfermedad grave, 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.

### 4 DÍAS RETRIBUIDOS

Derecho a **ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor** cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con **familiares, parejas de hecho u personas convivientes**, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Con derecho a que estas horas, equivalentes a **cuatro días al año, sean retribuidas**.

### 15 DÍAS RETRIBUIDOS

#### REGISTRO DE PAREJAS DE HECHO

El trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de discriminación por razón de sexo.

### 8 SEMANAS NO RETRIBUIDAS

**Permiso parental**, hasta que el menor cumpla ocho años, con una duración no superior a **ocho semanas continuas o discontinuas**, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial. Corresponderá al trabajador/a especificar la fecha de inicio y fin del disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

### ↓ REDUCCIÓN DE JORNADA

Por razones de guarda legal, por enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 %.

### ↓ REDUCCIÓN DE JORNADA

Este derecho llega a quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, siempre que no existieran familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado.