APUNTES

Real Decreto Ley 5/2023

Análisis de los Aspectos laborales más relevantes

Julio 2023

(Nº 56)

SERVICIO DE ESTUDIOS UGT

CONTENIDO

Introducción

- Objetivos del RDL 5/2023
- Normativa afectada

1. Estatuto de los Trabajadores

   1.a Derechos laborales

   1.b Jornada laboral

   1.c Permisos, suspensión de contrato y excedencia

   1.d Forma y efectos de la extinción por causas objetivas y del despido disciplinario

   1.e Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida

   1.f Régimen transitorio para los supuestos de adaptación de jornada y permisos

2. Ley reguladora de la Jurisdicción Social
3. Estatuto básico del empleado público
4. Ley General de la Seguridad Social
5. Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social
6. Ley sobre implicaciones de los trabajadores en la sociedades anónimas y cooperativas europeas
7. Prórroga de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra de ucrania, y apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y de otras situaciones de vulnerabilidad

- Valoración de medidas

Introducción

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[1], contiene normas relativas a una gran diversidad de ámbitos y materias. Estamos ante lo que se denomina 'norma-ómnibus´. De ello dan idea las sesenta páginas dedicadas a su exposición de motivos y los más de doscientos artículos que contiene, a los que se añaden las correspondientes disposiciones (adicionales, transitorias, derogatorias y finales).

En lo que se refiere al ámbito laboral, la mayor parte de las medidas se centran en los derechos de conciliación de la vida familiar y profesional, con cambios que afectan a la legislación básica sobre la materia: Estatuto de los Trabajadores, Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

En el presente documento se explican de forma sintética esas nuevas medidas laborales de este Real Decreto-ley 5/2023 (en adelante RDL 5/2023), fundamentales para la protección de las personas trabajadoras pues van a facilitar una mejor atención de la vida laboral y la familiar, y a permitir avanzar en la corresponsabilidad.

Sin duda, son pasos importantes en la legislación que necesariamente deben verse acompañados por cambios en la propia sociedad.

[1] https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-15135-consolidado.pdf
Convalidado por la Diputación Permanente del Congreso de los Diputados, en su sesión del día 26 de julio de 2023: https://www.boe.es/boe/dias/2023/07/28/pdfs/BOE-A-2023-17381.pdf

Objetivos del RDL 5/2023

El RDL declara como su principal finalidad la transposición de las Directivas de la Unión Europea, aún pendientes por parte del Estado español.

Entre ellas, 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.

Esta Directiva responde a una realidad social concreta: eliminar cualquier desventaja o merma en términos de mejora y progreso que pueda afectar a las carreras profesionales de las personas que se ocupan, de manera informal, de las tareas de cuidado de familiares o dependientes.

Así se declara en la exposición de motivos del RDL, como también la necesidad de unas relaciones laborales más igualitarias y la aplicación efectiva del principio de no discriminación por razón de sexo. Supone mejorar 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*, introduciendo fórmulas tanto de trabajo flexible como de ausencias laborales.

Normativa afectada

Es el libro segundo del RDL 5/2023 el que dedica su articulado a la trasposición de la Directiva 2019/1158. Los tres títulos en los que se divide modifican la siguiente normativa de ámbito estatal:

- **Ley 36/2011**, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS).
- **Ley 31/2006**, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas (LITSACE).
- **Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).
- **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP).
- **Real Decreto Legislativo 8/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).
- **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 (RD 2/2023).

1. Estatuto de los Trabajadores

1.a Derechos laborales

El art. 127. uno RDL 5/2023 modifica el **art. 4.2 c) ET para ampliar la protección contra la discriminación en el ámbito laboral.** La nueva redacción incluye como **causa de discriminación directa o indirecta el trato desfavorable** hacia aquellas mujeres u hombres que **ejerzan su derecho de conciliación o corresponsabilidad de la vida laboral y familiar**.

Además, se **elimina la excepción contenida en el párrafo segundo respecto a las personas con discapacidad**. La anterior redacción consideraba que el trato sería discriminatorio siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar la actividad laboral; el nuevo texto considera *per se* la prohibición de discriminación directa o indirecta a las personas con discapacidad.

Conviene recordar que la LISOS tipifica como **infracción muy grave** (art. 8.12) este tipo de conductas y puede conllevar la **pena de multa** que abarca **desde 7.501 hasta 225.018 euros** (art. 40.1.c).

1.b Jornada laboral

El art. 127. dos RDL 3/2023 modifica el art. 34.8 ET para introducir como **causa justificativa del derecho a la adaptación de la jornada** a aquellas personas trabajadoras que acrediten **deberes de cuidado respecto de los hijos mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el 2º grado, así como otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio y que no puedan valerse por sí mismas**.

Destaca la modificación que opera sobre el ejercicio del derecho en el ámbito de la negociación colectiva. En ausencia de ésta:

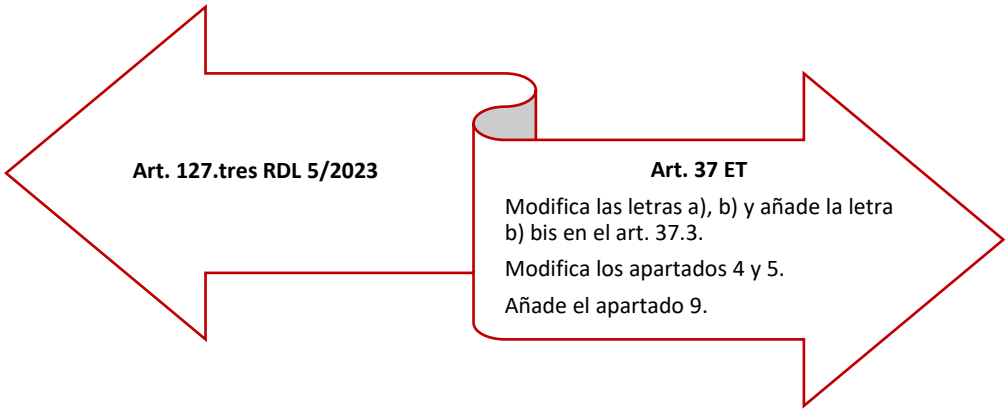
- **El proceso de la negociación** con la persona trabajadora **pasa de 30 a 15 días**.
- **Se presume su concesión** "si no concurre oposición motivada expresa en este plazo".
- En caso de que la empresa **no comunice por escrito la aceptación de la petición,** deberá plantear una **propuesta alternativa o la denegación** de forma **motivada y por razones objetivas**.

Una vez finalizado el periodo acordado o desaparecidas las causas que motivaron la solicitud, **la persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la misma situación anterior a la adaptación**. En caso de concurrir un cambio de circunstancias, la empresa solo podrá denegar el regreso del trabajador/a si existen causas objetivas y motivadas.

Otra novedad es el límite introducido a la negociación colectiva; en la anterior redacción los términos del ejercicio del derecho debían ser pactados por negociación colectiva (NC), la norma solo aclaraba el procedimiento en caso de ausencia de esta. En la actual redacción, **la NC podrá establecer modificaciones sobre los términos de su ejercicio, pero siempre con respeto a las disposiciones del artículo**.

Se añade que la persona trabajadora tendrá, en todo caso, derecho a los permisos contenidos en el art. 37 ET de la regulación anterior y el nuevo permiso parental del art. 48 bis) ET.

1.c Permisos, suspensión de contrato y excedencia



Se introducen **nuevos permisos retribuidos** en materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar y **se amplían otros ya existentes**. Estas modificaciones formaban parte del Proyecto de la Ley de Familias que quedó paralizada en sede parlamentaria por la convocatoria anticipada de elecciones del pasado 23 de julio[2].

Permiso por matrimonio y pareja de hecho

El permiso de 15 días naturales por matrimonio **se reconoce también al supuesto de registro de pareja de hecho.**

Permiso por accidente o enfermedad …

En el caso del permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica **se amplían los días y los sujetos causantes**. Así, con la actual regulación se tendrá derecho a **5 días de permiso**. Se incluye dentro del supuesto al **cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, a familiares consanguíneos de la pareja a de hecho, así como convivientes de la persona trabajadora**.

[2] https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-151-1.PDF

Permiso por fallecimiento

El permiso por fallecimiento ahora **pasa a regularse en el art. 37. 3 b) bis** que se mantiene en 2 días, con posibilidad de ampliarse a 2 más en caso de desplazamiento.

Como novedad **incluye a la pareja de hecho o parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad de esta.**

Permiso por nacimiento, adopción, guarda…

Para el permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, si bien **mantiene la limitación del ejercicio simultáneo** en el caso de que dos personas trabajen en la misma empresa, **añade que la empresa deberá comunicar su decisión por escrito** aludiendo a "**razones fundadas y objetivas de funcionamiento**", debiendo en tal caso **ofrecer un plan alternativo que haga posible el ejercicio efectivo del derecho**.

Permiso para ausentarse por fuerza mayor

El nuevo apartado 9 del art. 37 ET establece el **derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos urgentes** relacionados con el accidente o enfermedad de un familiar o conviviente, sobre lo que deberá aportar acreditación. Las horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año serán retribuidas, y se estará a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Por tanto, es un **nuevo derecho** que da lugar a un **permiso que se puede disfrutar por horas**. Éstas serán **retribuidas si no exceden el equivalente a 4 días, y no retribuidas si lo exceden.**

Permiso de lactancia

Se modifica el art. 37.4 ET para incluir la **obligación por parte de la empresa de motivar la decisión de limitar el derecho**, **en el supuesto de coincidencia de dos personas trabajadoras de la misma empresa** que tengan derecho a ejercer el **derecho por el mismo sujeto causante**.

La norma indica que se **deberá ofrecer un plan alternativo** que asegure el efectivo ejercicio del permiso.

Reducción de jornada

Se modifican los arts. 37.6 y 46.3 ET para **incluir de manera expresa a los familiares hasta el 2º grado de consanguinidad de la pareja de hecho.**

Se amplía el derecho para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que padezcan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de **discapacidad sea superior al 65%,** y siempre que **se acredite la condición antes de cumplir los 23 años**.

Con el fin de evitar la perpetuación de roles, el RDL 5/2023 añade que se deberá tener en cuenta la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Excedencia

Se modifica el art. 46.3 ET para **incluir a las parejas de hecho**. Al igual que en el caso de otros permisos, el RDL 5/2023 establece que la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo en caso de coincidencia de dos personas que generen el derecho por el mismo sujeto causante, siempre que motive su decisión y ofrezca un plan alternativo.

Permiso parental de 8 semanas no remunerado

La nueva redacción del art. 45.1 o) y 48 bis) ET incorpora un **nuevo permiso no remunerado** como causa de suspensión de contrato. La duración será de **hasta 8 semanas** y se otorgará **para el cuidado de hijos/as, niños/as de acogida por más de un año, y hasta los 8 años**. Se trata de un permiso **intransferible**.

La norma establece que **será la persona trabajadora la que especificará la fecha de inicio y de fin del disfrute, pudiendo dividirse en diferentes periodos**. **Esta comunicación deberá hacerla en un plazo de 10 días o en el concretado por los convenios colectivos.**

Además, en caso de que dos personas trabajadoras generasen el derecho, **la empresa podrá aplazar su disfrute justificando la decisión por escrito y ofreciendo una alternativa**. Los convenios colectivos podrán establecer otras causas de aplazamiento.

A su vez, la norma llama al desarrollo reglamentario de este permiso.

Familias monoparentales

Una novedad importante es la modificación del art. 48.6 para **incluir a las familias monoparentales en la suspensión con reserva al puesto de trabajo en el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**.

El objetivo de esta medida es adaptarse a los nuevos modelos de familia.

ESTAS MEDIDAS ENTRARON EL VIGOR EL 30 DE JUNIO DE 2023

1.d Forma y efectos de la extinción por causas objetivas y del despido disciplinario

Se modifica el art. 53.4 y 55.5 para proteger contra el despido a las personas trabajadoras que ejercieron su derecho a los permisos, excedencias o adaptaciones de jornada, mencionados anteriormente**.** La nueva redacción establece que **será nula la decisión extintiva** basada en estos motivos.

1.e Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida

Se modifica la Disposición adicional decimonovena ET para **incluir el nuevo permiso parental previsto en la nueva redacción del art. 48. bis**.

1.f Régimen transitorio para los supuestos de adaptación de jornada y permisos

Situaciones existentes antes del RDL

- **Las** adaptaciones de jornada **que se estuvieran aplicando a la entrada en vigor del RDL mantendrán su vigencia, siendo de aplicación la nueva redacción del art. 34.8, en particular lo referente al regreso a la situación anterior (Disp. Trans. 2º RDL 5/2023).**

- **Los** permisos **que vinieran disfrutando a la entrada en vigor del RDL se seguirán rigiendo por la normativa que fuese de aplicación al comienzo de su disfrute (Disp. Trans. 3º RDL 5/2023).**

2.Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

Se modifican los art. 108.2 y 122.2 LRJS para adaptarlos a lo dispuesto en los art. 53.4 y 55.5 ET.

A partir de este momento, **la calificación del despido por la sentencia será de nulo en los supuestos señalados en los arts. 55.5 ET y la calificación de la extinción del contrato será nula en los supuestos señalados en los arts. 53.4 ET**.

Así mismo, otra de las novedades que introduce el RDL en el LRJS son las **medidas destinadas al respeto de la conciliación laboral y familiar de los profesionales de la Abogacía**, los **procuradores/as** y los **graduados/as sociales**. Para ello se modifica el art. 83.4 que establece la posibilidad de suspensión de actos de conciliación y juicio por circunstancias personales o familiares.

También se modifica el **art. 225**: se elimina el recurso contra el auto de inadmisión del recurso de casación para la unificación de la doctrina; se elimina el trámite de audiencia previa al recurrente para determinados supuestos de inadmisión; se limitan las causas de inadmisión y se establecen diferentes plazos en caso de falta de competencia funcional para el conocimiento del litigio.

Se añade el art. 225 bis referente a la suspensión de recursos de casación pendientes de tramitación en caso de identidad jurídica sustancial.

Régimen transitorio: Disposición transitoria 10.5 RDL 5/2023

- El **régimen del recurso de casación social** establecido por el RDL **se aplicará a las resoluciones que se dicten con posterioridad** a su entrada en vigor.

- **El art. 225 bis entra en vigor el 29 de julio de 2023** y se aplicará a los recursos de casación que se hubieran preparado y estuvieran pendientes de admisión a su entrada en vigor.

3. Estatuto básico del empleado público

Se modifica el art. 48. a) y l) de la LEBEP incluyendo a las parejas de hecho en los permisos por matrimonio, enfermedad, etc. La norma refiere la necesidad de registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho.

Se amplía el permiso parental a los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos (art. 49.g).

Otra **novedad es la que incluye el art. 217 RDL 5/2023** con relación a la Disposición adicional 8º de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre; las normas hacen un llamamiento a las administraciones públicas para **convocar procesos de estabilización del empleo público con el fin de reducir la temporalidad**.

4. Ley General de la Seguridad Social

Se modifica la Disposición adicional quincuagésima segunda LGSS para **incluir en el sistema de seguridad social a los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas** incluidas en programas de formación.

- El RDL establece que se podrá suscribir un **convenio especial** para poder **computar periodos de prácticas realizadas con anterioridad a su entrada en vigor, ampliando el plazo del convenio de dos a cinco años.**

- **Esta medida entra en vigor el 1 de enero de 2024, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto – ley 2/2023, de 16 de marzo.**

5. Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Se modifica el art. 5.3 de la LISOS referente a Infracciones laborales**.** El RDL establece un régimen sancionador que **se ajusta a la nueva regulación en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles**.

Se añade un **nuevo supuesto de infracción laboral en materia de derechos de implicación de los trabajadores que abarca supuestos de sociedades participantes o resultantes de modificaciones estructurales transfronterizas** intraeuropeas, contrarias a la nueva redacción del título IV de la Ley 31/2006, de 18 de octubre.

6. Derechos laborales derivados de modificaciones estructurales

Se recuerda (Disposición adicional primera) la aplicación de los artículos 44 y 64 del ET, en los casos de cambio en la titularidad de la empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma.

7. Ley sobre implicaciones de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas

A través de la **Disposición adicional segunda del RDL se modifica la Ley 31/2006, 18 de octubre referente a las implicaciones de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas**. Con ello se transpone la Directiva UE 2019/2121, de 27 de noviembre respecto a los derechos de participación o cogestión de los trabajadores, y se logra abarcar tres tipos de operaciones estructurales transfronterizas: fusiones, transformaciones y escisiones.

Así mismo, se establece en la disposición adicional primera sobre los derechos laborales derivados de modificaciones estructurales que, en caso de estas impliquen un cambio de titularidad de la empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, será de aplicación lo dispuesto en el art. 44 ET sobre sucesión de empresas.

8. Prórroga de medidas (guerra de Ucrania, reconstrucción de la isla de La Palma y otras situaciones de vulnerabilidad). Prohibición de despido

El art. 173 del RDL amplía **hasta el 31 de diciembre de 2023** la previsión que **impide** a las empresas **beneficiarias de ayudas directas alegar el incremento de los costes energéticos como causa objetiva de despido**. En caso de incumplimiento la ayuda deberá reintegrarse.

Por su parte, las empresas en situación de ERTE por la invasión de Ucrania que hayan optado a ayudas públicas no podrán invocar esta causa en caso de despidos.

En cuanto a las medidas de apoyo para la reparación de los daños y para la reconstrucción económica y social de la isla de La Palma

- Se **prorroga por 6 meses más** el aplazamiento de pago de cuotas de la Seguridad Social de empresas y trabajadores autónomos afectados, las medidas extraordinarias de Seguridad Social para autónomos y exención de pago de cuotas a la Seguridad Social.
- Se **amplían hasta el 31 de diciembre de 2023 los ERTE** vinculados a la situación de fuerza mayor temporal en el supuesto de empresas y personas trabajadoras de las Islas Canarias afectadas por el volcán.

Valoración

El RDL 5/2023 se promulga en un momento singular, tras la convocatoria de elecciones generales y, por tanto, de la paralización de la tramitación parlamentaria de numerosas normas, entre ellas el Proyecto de Ley de Familias.

Lo primera nota que hay que señalar es el carácter multidisciplinar de este RDL, algo a lo que ya hemos asistido en anteriores ocasiones y sobre lo que se da extensa y cumplida justificación en la exposición de motivos que contiene. También encontramos amplia justificación sobre la procedencia de utilizar esta herramienta prevista en nuestro ordenamiento y cuyo carácter excepcional ha sido analizado en reiteradas ocasiones por el Tribunal Constitucional, citando, en tal sentido, la reciente STC 16/2023, de 7 de marzo.

Como se señala en la extensísima exposición de motivos -ocupa casi un tercio del total de páginas de la norma- se da cumplida cuenta de objetivos buscados, cambios normativos y novedades introducidas, así como de las razones que han llevado al gobierno a utilizar este tipo de norma (fundamentalmente la necesidad de adaptar el derecho nacional a las Directivas comunitarias, aunque muchas de estas trasposiciones se han hecho fuera de plazo) en relación a cada una de las materias que conforman el cuerpo del RDL.

Centrándonos en las relativas al ámbito laboral, las mejoras son sustanciales en numerosos aspectos. Destacan:

- El reconocimiento del **derecho a no ser discriminado** por ejercer derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

- La **ampliación de supuestos en los que se tiene derecho a la adaptación** de la duración y distribución de la jornada y la forma de prestación, incluido el teletrabajo.
  El **acortamiento de los plazos** en la tramitación y el **reforzamiento de las garantías** para ejercer ese derecho, incluyendo nuevas obligaciones para el empresario.

- **Mayor duración de los permisos por motivo de problemas de salud** de la familia, más acordes con las necesidades reales, y la implantación de un **nuevo derecho** para atender supuestos de fuerza mayor por motivos familiares urgentes configurando un permiso retribuido de tantas horas como las equivalentes a 4 días al año, y en lo que se exceda, un derecho a permiso no retribuido.

- **Inclusión de las parejas de hecho registradas, en los permisos y excedencias**, adecuando ley con la realidad social y nuevos modelos de familia existentes hoy en día.

- Un **nuevo permiso parental no retribuido**, no superior a 8 semanas, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por más de un año, que se puede disfrutar de forma flexible.

- La incorporación como **nueva causa de nulidad del despido disciplinario** el que está motivado por el disfrute de permisos de conciliación.

- La determinación del **cálculo de las indemnizaciones de forma que no perjudique** a quienes disfruten de jornada reducida o permisos parentales.

Medidas todas ellas presididas por el principio de la **corresponsabilidad entre hombres y mujeres**, clave para el cambio de roles, y que pretenden poner fin a la discriminación sufrida, en muchas ocasiones de forma tácita, por las personas con responsabilidades personales y familiares.

Otro elemento clave para seguir avanzando en la igualdad de género es el impulso desde las administraciones públicas, dotando de suficiente respaldo jurídico y económico a las personas trabajadoras y a las empresas. En este sentido, el nuevo permiso parental de 8 semanas puede ser un brindis al sol: al no tener carácter remunerado, dada la merma salarial que supone, es de esperar que muy pocas personas trabajadoras opten al mismo.

También se echa en falta la inmediata aplicación de una medida fundamental, sobre todo para los jóvenes: **la entrada en vigor de la cotización a la Seguridad Social en supuestos de prácticas formativas o prácticas académicas externas** incluidas en programas de formación, inicialmente fijada para el 1 de octubre de 2023, se retrasa

hasta el 1 de enero de 2024. Las razones alegadas para justificar su retraso vienen a dar satisfacción a los obligados (empresas, instituciones o entidades) con claro perjuicio para los beneficiarios.

En cambio, dadas las consecuencias económicas y sociales de la **guerra de Ucrania**, así como las de la reconstrucción de la **isla de La Palma** que siguen suponiendo un menoscabo para muchas personas trabajadoras y empresas, es fundamental la ampliación de la protección hasta el 31 de diciembre de 2023, aunque parece razonable que se hubiera establecido su prolongación hasta que el conjunto de afectados encuentre estabilidad en esta nueva realidad.

Por último, y aunque exceda del ámbito laboral, merece una mención la inclusión del **derecho al olvido** en la contratación de seguros y productos bancarios de los pacientes de **patologías oncológicas**, una vez transcurrido determinado período de tiempo desde la finalización del tratamiento sin recaída. Una discriminación, por haber padecido enfermedad, socialmente inaceptable que, además, da cumplimiento a la Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de febrero de 2022, sobre el refuerzo de Europa en la lucha contra el cáncer.

En definitiva, las medidas contenidas en el RDL 5/2023, que siempre podrán ser mejoradas por negociación colectiva, tienen una indudable relevancia a nivel social y laboral para aumentar la calidad de vida de las personas trabajadoras. En todo caso, habrá que estar atentos al desarrollo reglamentario requerido en determinadas materias, al que hace referencia el RDL, y al efectivo cumplimiento de los derechos y obligaciones que contiene.

RESUMEN PRINCIPALES NOVEDADES RDL 5/2023, 28 de junio	
Normativa modificada	Principales novedades
Estatuto de los Trabajadores	Art. 4.2.c: discriminación por conciliación o corresponsabilidad de la vida laboral y familiar. Art. 34.8: adaptación de jornada cuidado de hijos mayores 12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta 2º grado y convivientes con dependencia. Art. 37: • permiso por matrimonio ampliado a parejas de hecho registradas; • 5 días por permiso de accidente, enfermedad grave, etc.; • permiso fallecimiento ampliado a parejas de hecho y parientes 2º grado consanguinidad/afinidad; • permiso por nacimiento, adopción, guarda: solo limitado por razones objetivas. La empresa debe ofrecer alternativas; • art. 37.9: permiso por fuerza mayor/motivos urgentes enfermedad familiar/conviviente, retribuido hasta 4 días (su equivalencia en horas) no retribuido en lo que exceda; • permiso lactancia: solo limitado por razones objetivas. La empresa debe ofrecer alternativas; • reducción de jornada: ampliado familiares 2º grado de consanguinidad pareja de hecho y para cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad menores de 26 años. Art. 46.3: excedencia ampliada a pareja de hecho. Arts. 45.1 y 48 bis: permiso parental NO remunerado 8 semanas. Art: 48.6: incluye a las familias monoparentales. Art. 53.4 y 55.5: despido nulo por conciliación. Disposición adicional 19º: cálculo indemnizaciones, incluye permiso parental NO remunerado.
Ley Reguladora Jurisdicción Social	Arts. 108.2 y 122.2: calificación despido nulo en caso de 53.4 y 55.5 ET. Art. 83.4: suspensión de actos conciliación/juicio por conciliación abogados, procuradores y graduados. Arts. 225 y 225 bis: se eliminan recursos en diferentes supuestos, se limitan causas de inadmisión.
Estatuto Básico del Empleado Público	Art. 48.a y l: amplía a parejas de hecho registradas. Art. 49.g: añade permiso parental.
Ley General de la Seguridad Social	Disposición adicional 52: se incluyen alumnos en prácticas formativas o académicas externas. Posibilidad de suscribir un convenio especial por periodo de prácticas anteriores.
Ley Infracciones y Sanciones Orden Social	Art. 5.3: nuevas sanciones por modificación estructural sociedades mercantiles.
Ley 31/2006, 18 octubre	Disposición adicional primera y segunda RDL 5/2023: En caso de cambio de titularidad de empresa se aplica art. 44 ET
Prórroga medidas guerra ucrania y volcán La Palma	Art. 173 RDL 5/2023: ampliación de ERTE y aplazamiento de pago de cuotas SS y ayudas directas. Los costes energéticos no serán causa objetiva de despido.

La aproximación breve y sintética a determinados problemas sociales es fundamental para la comprensión de los mismos por la mayoría. Desde esta colección, pretendemos trazar no solo las líneas explicativas del tema a abordar, de forma escueta pero suficiente, sino también aportar la visión que desde nuestro sindicato tenemos de la misma, con el fin de hacer partícipe de ella a la sociedad e introducir otras perspectivas que generalmente están ausentes.

UGT