

## Principales medidas laborales y de Seguridad Social aprobadas en el último mes

Entre finales de junio y mediados de julio del presente año se han aprobado normas que introducen modificaciones en la regulación de determinadas materias de índole laboral y de Seguridad Social, detallándose, a continuación, las más relevantes:

- A. Medidas introducidas por 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.

Dicha norma, que ha entrado en vigor, con carácter general, el 30 de junio de 2023, además de introducir determinadas medidas para proteger a los colectivos más afectados por la guerra de Ucrania y para la reconstrucción económica y social de la isla de La Palma como consecuencia de los daños ocasionados por las erupciones volcánicas, se ha encargado de trasponer al ordenamiento jurídico español dos directivas de la Unión Europea: una en materia de transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas intracomunitarias -que ya fue objeto de la remisión de un comunicado por MONTERO ARAMBURU con las novedades más relevantes en dicha materia- y otra en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, modificándose, en este último caso, determinados artículos del 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. Las principales medidas laborales y de Seguridad Social introducidas como consecuencia de la trasposición de esta última directiva son las siguientes:

1. Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral (artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores).

i) Concreción de las personas relacionadas con la persona trabajadora cuyas circunstancias permiten solicitar esta adaptación:

Se ha ampliado el derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación del trabajo a distancia, para hacer efectivo el derecho de la persona trabajadora a la conciliación de la vida familiar y laboral reconociéndose, siempre que justifique las circunstancias en las que fundamenta su petición, a quienes tengan necesidades de cuidado respecto a:

- Hijos/as mayores de doce (12) años (antes sólo se reconocía hasta que cumpliesen dicha edad).
- Cónyuge o pareja de hecho.
- Familiares por consanguinidad hasta el segundo grado.
- Otras personas dependientes cuando convivan en el mismo domicilio con la persona trabajadora y por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas.

ii) Reducción del periodo de negociación y presunción de concesión:

Se ha minorado la duración máxima del periodo de negociación entre la empresa y la persona trabajadora que solicite la adaptación de modo que, salvo que se establezca otra regulación en el convenio colectivo que resulte de aplicación, pasa a ser de quince días (antes era de treinta días). Asimismo, en caso de que la empresa no se oponga motivadamente en ese plazo máximo, se presume que se ha concedido la adaptación solicitada por la persona trabajadora.

Si la empresa plantea una propuesta alternativa o deniega la petición de la persona trabajadora, debe motivar las razones objetivas por las que adopta dicha decisión.

iii) Regreso a la jornada o a la modalidad contractual anterior:

Hasta el 29 de junio se establecía que la persona trabajadora tenía derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando cambiasen las circunstancias. No obstante, a partir del 30 de junio, la persona trabajadora tiene derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación cuando concluya el periodo acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. Si hubiese un cambio de circunstancias, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

**2. Modificación de algunos de los permisos retribuidos reconocidos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.**

Dicho precepto reconoce el derecho de la persona trabajadora, previo aviso y justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo con derecho a remuneración, en determinados supuestos, habiéndose introducido las siguientes modificaciones a partir del 30 de junio de 2023:

- i) El permiso por matrimonio de quince días naturales se reconoce también en caso de registro de pareja de hecho.
- ii) Se reconoce un permiso por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario no sólo (como hasta el 29 de junio) respecto de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, sino que se concreta que se tendrá derecho al mismo si el hecho causante concurre, además de en los anteriores, en el cónyuge, pareja de hecho, familiar consanguíneo de la pareja de hecho o cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de la misma.

Además, se amplía a cinco días (antes era de dos días, ampliable a cuatro días en caso de que fuese necesario realizar un desplazamiento).

- iii) Se concede un permiso de dos días en caso de fallecimiento, no sólo de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, sino que se concreta que se reconocerá en el caso de que el fallecido sea el cónyuge o pareja de hecho, pudiéndose ampliar en dos días en caso de que fuese necesario hacer un desplazamiento.
- iv) Se introduce un nuevo permiso de forma que la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo 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, debiendo aportar la acreditación del motivo de su ausencia. Las horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año serán retribuidas, conforme a lo que se establezca en el convenio colectivo aplicable o mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

### 3. Reducción de jornada para el cuidado del lactante (artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores).

Si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen el derecho a reducir su jornada en media hora para el cuidado del lactante hasta que cumpla nueve meses, se podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa debidamente motivadas por escrito (antes sólo se exigían razones justificadas, pero no se especificaba que debían ser objetivas). Además, se añade que, en este caso, la empresa debe ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

### 4. Reducción de jornada y excedencia por cuidado de familiar (artículos 37.6 y 46.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Se concreta que tendrá derecho a reducir su jornada en los términos establecidos en el primer párrafo del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores o a una excedencia en los términos establecidos en el artículo 46.3 del citado texto legal, la persona trabajadora que precise encargarse del cuidado directo, no sólo de un familiar hasta el segundo

grado de consanguinidad y afinidad (como establecía la redacción anterior), sino del cónyuge o pareja de hecho o del familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Asimismo, se establece que, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generan el derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa motivadas por escrito (antes sólo se exigían razones justificadas). Adicionalmente, en dicho supuesto, la empresa debe ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación, especificándose que debe tenerse en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres evitándose la perpetuación de roles y estereotipos de género.

#### **5. Permiso parental (artículos 48, 48 bis y disposición adicional decimonovena del Estatuto de los Trabajadores).**

Se introduce el derecho a un permiso parental para el cuidado de hijo/a o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que el menor cumpla ocho años. Su duración no podrá exceder de las ocho semanas, continuas o discontinuas, y podrá disfrutarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

Le corresponde a la persona trabajadora determinar la fecha de inicio y fin del disfrute del permiso o de los periodos de disfrute. A tal efecto, debe comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días (o la que se establezca en el convenio colectivo aplicable), salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de la misma y las necesidades organizativas de la empresa.

Si dos o más trabajadores de la empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos que se definan en el convenio colectivo aplicable en los que el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

Este permiso parental puede conllevar la suspensión del contrato de trabajo (se ha incluido como causa de suspensión en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores).

En el caso de que se disfrute ese permiso a tiempo parcial, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora si hubiese continuado con su jornada anterior.

**6. Suspensión del contrato por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento (artículo 48.6 del Estatuto de los Trabajadores).**

La duración de la suspensión de contrato por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento regulada en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores se amplía en dos semanas para cada uno de los progenitores en caso de discapacidad del menor, reconociéndose ahora, con la nueva regulación que, en caso de haber una única persona progenitora, ésta podrá disfrutar de las ampliaciones completas para el caso de familias con dos personas progenitoras.

**7. Derecho a la no discriminación por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral (artículo 4.2 del Estatuto de los Trabajadores).**

Se reconoce expresamente el derecho a no ser discriminado por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

**8. Nulidad del despido durante el disfrute de alguna de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral (artículos 53.4 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores y artículos 108.2 y 122.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social).**

Se considera nulo el despido de las personas trabajadoras, además de en los supuestos que ya se establecían en el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes casos:

- i) Cuando el despido se lleve a cabo durante el disfrute del permiso parental regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos;
  - ii) Cuando se despida a una persona trabajadora que haya solicitado o esté disfrutando de un permiso 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 de 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 de aquella;
  - iii) Cuando se despida a una persona trabajadora que haya solicitado o esté disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.
9. **Inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación (disposición final décima 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 de sistema público de pensiones en relación con la Disposición Adicional Quincuagésima segunda del Real Decreto 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social*).**

Se pospone al 1 de enero de 2024 la entrada en vigor de la obligación de incluir en el Sistema de la Seguridad Social a las personas que realicen prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación y la realización de prácticas académicas externas y de ingresar las correspondientes cotizaciones a la Seguridad Social en los términos establecidos en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (la entrada en vigor de dicha medida estaba prevista inicialmente para el 1 de octubre de 2023).

**B. Medidas introducidas por el Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.**

El Real Decreto 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilización y Estabilización en el empleo ha entrado en vigor el pasado 13 de julio de 2023 e introduce las siguientes novedades:

**1. Mecanismo RED.**

La referida norma desarrolla el funcionamiento general del *Mecanismo RED*, que podrá ser activado por el Consejo de Ministros cuando exista una coyuntura macroeconómica general que lo aconseje (modalidad cíclica) o cuando en un determinado sector de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y de procesos de transición profesional de las personas trabajadoras (modalidad sectorial). La nueva regulación desarrolla las medidas que se pueden aplicar (reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo) y el procedimiento que deben seguir las empresas para acogerse a un mecanismo que se encuentre activo. Concretamente, se regula cómo debe efectuarse la comunicación empresarial de inicio del procedimiento, la constitución de la comisión negociadora en el centro o centros de trabajo afectados, el desarrollo del periodo de consultas y la solicitud a la autoridad laboral de la autorización para la aplicación de las medidas.

Asimismo, también se regulan las garantías asociadas al *Mecanismo RED* en relación con la protección de las personas trabajadoras, los beneficios en la cotización para las empresas, las acciones formativas que deben llevarse a cabo y el compromiso de mantenimiento del empleo a que se vinculan las exenciones en la cotización. Adicionalmente se establecen límites en la realización de horas extraordinarias, así como en el establecimiento de nuevas externalizaciones de la actividad y en la realización de nuevas contrataciones.

Por último, se regula el *Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo (FCPJ)* que tendrá como finalidad atender a las necesidades futuras de financiación derivadas del *Mecanismo RED* en materia de prestaciones y exenciones a las empresas del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.



2. Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

i) **Modificaciones aplicables tanto en la tramitación de EXPEDIENTES DE DESPIDO COLECTIVO como en EXPEDIENTES DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO.**

- La autoridad laboral remitirá el informe que elabore la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** durante el periodo de consultas a las partes.
- Las empresas que inicien la tramitación de los expedientes de despido colectivo y expedientes de regulación temporal de empleo (**ERTE**) **estarán obligadas a relacionarse con la autoridad laboral a través de medios electrónicos.**

ii) **Modificaciones relativas a los EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO.**

- En los ERTE de reducción de jornada, si ésta se lleva a cabo por días, se podrá cesar un número determinado de horas al día; sin embargo, si la reducción de jornada solicitada es semanal, mensual o anual, el cese de la actividad se podrá aplicar interrumpiendo ésta un número de horas al día o durante jornadas completas, dentro del límite porcentual **semanal, mensual o anual máximo.**
- Se **priorizan las medidas de reducción de jornadas** frente a las de suspensión de contratos de trabajo.
- No se permite la combinación **de medidas de suspensión y de reducción** de jornada para una misma persona durante la aplicación de un expediente de regulación temporal de empleo.
- Durante la aplicación de un expediente de regulación temporal de empleo, la empresa, dependiendo de las circunstancias, podrá afectar y desafectar a las personas afectadas **informando previamente a la representación legal de las personas trabajadoras y previa comunicación a la entidad gestora de las prestaciones.**

iii) **Modificaciones relativas a los EXPEDIENTES DE DESPIDO COLECTIVO.**

- Cuando el cierre de uno o más centros de trabajo de una empresa suponga el cese definitivo de su actividad y el despido de cincuenta o más trabajadores, ésta deberá notificarlo, con una antelación mínima de seis meses, a la autoridad laboral competente por razón del territorio y al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Dirección General de Trabajo. Si no fuese posible respetar la referida antelación, deberán notificarlo tan pronto como le sea posible justificando las razones por las que no se pudo respetar el plazo de seis meses.

Asimismo, las empresas remitirán copia de la notificación referida a las organizaciones sindicales más representativas y representativas del sector al que pertenezca la empresa, tanto a nivel estatal como de la comunidad autónoma donde se ubique el centro que pretenden cerrar.

iv) **Modificaciones introducidas en relación con la EXTINCIÓN Y SUSPENSIÓN DE RELACIONES DE TRABAJO Y REDUCCION DE JORNADA POR FUERZA MAYOR.**

- La solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social no será preceptiva en los casos en que la fuerza mayor temporal venga determinada por los impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada de la empresa.
- En los supuestos de reducción de jornada o suspensión de la relación laboral, la resolución que determine la fuerza mayor indicará el plazo máximo hasta el que la medida se podrá aplicar.

v) **NORMAS COMUNES A LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN, Y POR FUERZA MAYOR.**

- Se introduce un nuevo Título IV con normas comunes a los expedientes de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, y por fuerza mayor.
- Las empresas afectadas por un expediente de regulación temporal de empleo podrán acogerse voluntariamente a **exenciones en la cotización a la Seguridad Social**. Estas exenciones estarán

condicionadas al mantenimiento en el empleo durante los seis meses siguientes a la finalización de la aplicación del mismo. No se considerará incumplido este compromiso cuando el contrato se extinga por las siguientes causas:

- A) Despido declarado procedente.
- B) Dimisión.
- C) Muerte.
- D) Jubilación.
- E) Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.
- F) Fin del llamamiento de personas con contrato fijo-discontinuo.
- G) Finalización de contratos de trabajo formalizados de acuerdo con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, cuando termina la causa o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad.

Las empresas que se hayan acogido a las exenciones mencionadas en este apartado que incumplan el compromiso de mantenimiento del empleo estarán obligadas a **reintegrar el importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas en relación la persona trabajadora respecto de la cual se haya incumplido este requisito, así como el recargo e intereses de demora correspondientes legalmente.**

- Durante la aplicación efectiva de un expediente de regulación temporal de empleo **no podrán realizarse horas extraordinarias, nuevas externalizaciones de actividad ni nuevas contrataciones directas o indirectas**, salvo en los supuestos en que las personas afectadas por el expediente no reúnan la formación requerida y siempre que, previamente, se informe a la representación legal de las personas trabajadoras. **También se podrán celebrar contratos formativos** siempre que las personas contratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas trabajadoras afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.
- Se establece la posibilidad de que las empresas desarrollen **acciones formativas que tengan por objeto mejorar la cualificación de las personas trabajadoras y su empleabilidad**. Si las empresas que lleven a cabo los expedientes de regulación temporal de empleo se hubiesen beneficiado de exenciones en la cotización a la Seguridad Social, el desarrollo de estas acciones formativas será preceptivo.

Las acciones formativas deberán desarrollarse durante la aplicación de la reducción de jornada o suspensión del contrato o en tiempo de trabajo y, en todo caso, antes de que transcurran seis meses del periodo de vigencia del expediente.

---

**Montero Aramburu Abogados**  
Departamento Laboral