



# Principales novedades laborales del RD-ley 5/2023, de 28 de junio

Legal Alert

Julio 2023

---

[kpmgabogados.es](http://kpmgabogados.es)  
[kpmg.es](http://kpmg.es)



## Principales novedades laborales del RD-ley 5/2023, de 28 de junio.

El pasado 30 de junio de 2023 entró en vigor, con carácter general, el **Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio** (BOE 29/06/2023) por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas económico-sociales, y se transponen Directivas (UE) en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles; de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la UE (en adelante, el RD-ley 5/2023 o el RD-ley).

[Accede a la versión en inglés.](#)

A continuación, vamos a exponer las principales novedades que el nuevo RD-ley 5/2023 -pendiente de convalidación o derogación por el órgano legislativo- trae en aspectos laborales.

El RD-ley 5/2023 contiene en su Libro II, Título I (arts. 127 y ss.) una serie de modificaciones que afectan a determinados artículos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 2015 (ET).

A través de esas modificaciones se pretende transponer a nuestro ordenamiento jurídico laboral la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores [en adelante, Directiva (UE) 2019/1158].

De la Exposición de Motivos del RD-ley 5/2023 destacamos las siguientes afirmaciones:

*“La Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, se asienta y es expresión de los principios de igualdad de género y de equilibrio entre vida familiar y vida profesional”.*

*“Es, asimismo, fruto de la evolución de la propia Unión Europea en el contenido y alcance de los derechos de conciliación, siendo la tercera de las directivas sobre esta materia”.*

*“Sin embargo, es con la aprobación de la Directiva (UE) 2019/1158, con la que la conciliación de responsabilidades pasa a un lugar central. El propio título ya ilustra el nuevo contenido, que va más allá del establecimiento de permisos y otorga una relevancia especial a la adaptación de condiciones de trabajo, introduciendo con rotundidad la dimensión de la corresponsabilidad.”*

*“La Directiva (UE) 2019/1158 da respuesta adecuada a la situación de doble atención a las responsabilidades familiares y a las de trabajo en el marco y conforme a unas exigencias concretas como son relaciones laborales más igualitarias y la aplicación efectiva del principio de no discriminación por razón de sexo. Dispone que los puestos de trabajo deben adaptarse a las distintas vicisitudes derivadas de la crianza de menores de edad y cuidado de dependientes y mayores, y establece unas condiciones efectivas para que haya un reparto real de tareas y un ejercicio corresponsable.”*

*“En definitiva, la transposición de la directiva enriquece las mejoras y aportaciones del 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, y va más allá de las cuestiones de la doble jornada femenina o los largos permisos, en pro de las fórmulas de trabajo flexible y acotamiento de las ausencias laborales lo que permite avanzar en la igualdad real en el ámbito laboral, a través del verdadero reconocimiento del derecho de conciliación como parte del elenco de derechos de toda persona trabajadora.”*

Partiendo de lo anterior, las principales modificaciones que se incorporan en el Estatuto de los Trabajadores a través del RD-ley 5/2023 se refieren a: (i) la ampliación de las razones de discriminación laboral; (ii) la adaptación de la distribución y duración de la jornada para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral; (iii) la ampliación de los permisos retribuidos; (iv) modificaciones relativas a las causas de nulidad del despido objetivo y/o disciplinario; y (v) la introducción del nuevo permiso parental.

A continuación, exponemos las principales novedades en materia laboral.

### Derechos de las personas trabajadoras en la relación laboral

Se modifica la letra c) del art. 4.2 ET, referente a los derechos de las personas trabajadoras en la relación laboral, especificando que 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.

A tal efecto, se han **ampliado las razones de discriminación**, a *“identidad sexual, expresión de género, características sexuales”*; *“trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.”*

### Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo (art. 34.8 ET)

Se modifican algunos aspectos del régimen del derecho a la solicitud de adaptación de jornada, en concreto:

- ✓ Se ha **ampliado ese derecho** a aquellas personas trabajadoras que tengan necesidad de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de 12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, así como de otras personas dependientes cuando convivan en el mismo domicilio y no puedan valerse por sí mismas.
- ✓ El **proceso de negociación de adaptación de jornada para la conciliación se ha reducido a un máximo de 15 días** y se presumirá concedido si no concurre oposición motivada en ese plazo.

- ✓ Partiendo de que la persona trabajadora tiene derecho a **solicitar el regreso** a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto, se ha añadido que, en el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancia que así lo justifique, **la empresa solo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas** motivadas para ello.

### Permisos (art. 37.3 ET)

Se modifican algunos permisos y se introducen novedades respecto de otros:

- ✓ Respecto del **matrimonio**, se ha añadido el permiso para aquellas personas trabajadoras registradas como parejas de hecho.
- ✓ Los supuestos de **accidente, enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario**, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad se han unificado y ampliado el permiso a 5 días, extendiéndose a los sujetos susceptibles de cuidado o atención por al trabajador al familiar consanguíneo de la pareja inscrita de hecho, así como cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora y requiera el cuidado efectivo de aquella. Se ha suprimido el permiso de 4 días cuando se requiera un desplazamiento.
- ✓ Permiso de dos días por el **fallecimiento** cónyuge, pareja de hecho o pariente en segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si requiere desplazamiento el plazo se ampliará en 2 días.

### Ausencia del trabajo por razón de nacimiento adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (art. 37.4 ET)

Quando son **dos personas trabajadoras de la misma empresa** las que ejercen este derecho por el mismo hecho causante, se ha añadido que **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.

## Reducción de jornada de trabajo diaria por guarda legal (art. 37.6 ET)

El permiso por guarda legal se amplía al familiar consanguíneo del cónyuge o de la pareja de hecho.

- ✓ Partiendo de que estas reducciones de jornada constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo, motivándolo por escrito en razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debiendo esa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.
- ✓ En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

## Ausencia del trabajo por fuerza mayor (motivos familiares urgentes) relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata (art. 37.9 ET)

Se trata de un nuevo permiso en virtud del cual las personas trabajadoras tendrán derecho a que les sean retribuidas las horas de ausencia por dichas causas y respecto de familiares, equivalentes a 4 días al año. Sobre su regulación se contiene una previsión expresa a la negociación colectiva. Las personas trabajadoras tendrán que aportar la acreditación del motivo de ausencia.

## Excedencias por cuidado de hijo/a, cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho (art. 46 ET)

Partiendo de que dichas excedencias constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo, motivándolo por escrito en razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debiendo esa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

## Suspensión con reserva del puesto de trabajo en el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, (art. 48.6 ET)

En estos supuestos, las ampliaciones completas de la duración adicional de 2 semanas se aplicarán igualmente en caso de haber una única persona progenitora.

## Permiso parental (nuevo art. 48.bis y nueva redacción del art. 45.1 o) ET)

Se establece un nuevo permiso para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a 1 año, hasta el momento en que el menor cumpla 8 años.

- ✓ Este permiso tendrá una duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas y podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial.
- ✓ Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.
- ✓ Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de 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.
- ✓ En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos 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.

## Ampliación de los supuestos de nulidad del despido objetivo y por causas disciplinarias (arts. 53.4 y 55.5 ET)

En el caso del despido objetivo, las causas de nulidad se amplían a los supuestos de decisión extintiva (i) respecto de las personas trabajadoras que disfruten del permiso parental que se refiere al art. 48 bis, (ii) respecto de aquellas que hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el art. 34.8 y (ii) a las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos del art. 37.

## Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida (D.A. 19 ET)

También en los supuestos de permiso parental al que se refiere el nuevo art. 48. bis ET, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar el disfrute de dicho permiso.

## Régimen transitorio

- ✓ Las adaptaciones de jornada que se estuviesen aplicando a la entrada en vigor del RD-ley 5/2023 (se entiende la general, 30 de junio de 2023) mantendrán su vigencia, siendo de aplicación a las mismas la nueva regulación y, en particular, lo relativo al regreso a la situación anterior.
- ✓ Los permisos a los que se refieren dichos artículos, que se estuviesen disfrutando a la entrada en vigor del RD-ley (se entiende la general, 30 de junio de 2023) 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 que podrá disfrutarse en su integridad cuando finalice el de aquellos.

## Otros

Se amplían hasta el 31 de diciembre de 2023 los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTEs) vinculados a la situación de fuerza mayor temporal en el supuesto de empresas y personas trabajadoras de las Islas Canarias afectadas por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja.

También se amplía hasta el 31 de diciembre de 2023, la previsión que impide a las empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en el RD-ley 5/2023

invocar el aumento de los costes energéticos como causa objetiva de despido.

Por otro lado, se introducen los ajustes correspondientes en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social para adecuarse a las modificaciones introducidas en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, merece hacer referencia al art. 88 del RD-ley 5/2023 que se refiere -dentro del ámbito mercantil- a las modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas, por sus implicaciones en el ámbito laboral:

- Los representantes de los trabajadores o, cuando no existan, los propios trabajadores, deberán ser informados y consultados antes de que se decida el proyecto de modificación o el informe de los administradores, lo que ocurra antes, de modo que se pueda proporcionar a los trabajadores, en su caso, una respuesta motivada antes de la aprobación de la modificación estructural por la junta general.
- Cuando la sociedad o sociedades resultantes de la modificación estructural tengan su domicilio social en España, los derechos de implicación de los trabajadores se definirán con arreglo a la legislación laboral española. En particular, los derechos de participación de los trabajadores en la sociedad o sociedades se definirán con arreglo a la Ley 31/2006, de 18 de octubre.
- Cuando al menos una de las sociedades que participan en la modificación estructural esté gestionada en régimen de participación de los trabajadores y la sociedad o sociedades resultantes de la modificación estructural se rijan por dicho sistema, dicha sociedad o sociedades deberán adoptar una forma jurídica que permita el ejercicio de los derechos de participación.
- A efectos del RD-ley 5/2023, los conceptos de implicación y de participación de los trabajadores serán los de la Ley 31/2006.
- Los derechos de información y consulta de los trabajadores de la sociedad o sociedades resultantes de la modificación estructural que presten sus servicios en centros de trabajo situados en España, se regirán por la legislación laboral española, al margen del lugar donde dicha sociedad o sociedades tengan su domicilio social.

Por último, incluimos el acceso a una [Tabla comparativa](#) con las modificaciones que se han introducido en los artículos del Estatuto de los Trabajadores, que facilitará el estudio de la norma.

# Contactos

**Javier Hervás Martínez**  
Socio  
KPMG Abogados  
Tel. 91 456 34 00  
[jhervas@kpmg.es](mailto:jhervas@kpmg.es)

**Francisco Fernández Díez**  
Socio  
KPMG Abogados  
Tel. 91 456 34 00  
[franciscofernandez@kpmg.es](mailto:franciscofernandez@kpmg.es)

## Oficinas de KPMG en España

### A Coruña

Calle de la Fama, 1  
15001 A Coruña  
T: 981 21 8241  
Fax: 981 20 02 03

### Alicante

Edificio Oficentro  
Avda. Maisonnave, 19  
03003 Alicante  
T: 965 92 07 22  
Fax: 965 22 75 00

### Barcelona

Torre Realia  
Plaça de Europa, 41  
08908 L'Hospitalet de Llobregat  
Barcelona  
T: 932 53 2900  
Fax: 932 80 49 16

### Bilbao

Torre Iberdrola  
Plaza Euskadi, 5  
48009 Bilbao  
T: 944 79 7300  
Fax: 944 15 29 67

### Girona

Edifici Sèquia  
Sèquia, 11  
17001 Girona  
T: 972 22 0120  
Fax: 972 22 22 45

### Las Palmas de Gran Canaria

Edificio Saphir  
C/Triana, 116 – 2º  
35002 Las Palmas de Gran Canaria  
T: 928 33 23 04  
Fax: 928 31 91 92

### Madrid

Torre de Cristal  
Paseo de la Castellana, 259 C  
28046 Madrid  
T: 91 456 3400  
Fax: 91 456 59 39

### Málaga

Marqués de Larios, 3  
29005 Málaga  
T: 952 61 14 00  
Fax: 952 30 53 42

### Oviedo

Ventura Rodríguez, 2  
33004 Oviedo  
T: 985 27 69 28  
Fax: 985 27 49 54

### Palma de Mallorca

Edificio Reina Constanza  
Calle de Porto Pi, 8  
07015 Palma de Mallorca  
T: 971 72 1601  
Fax: 971 72 58 09

### Pamplona

Edificio Iruña Park  
Arcadio M. Larraona, 1  
31008 Pamplona  
T: 948 17 1408  
Fax: 948 17 35 31

### San Sebastián

Avenida de la Libertad, 17-19  
20004 San Sebastián  
T: 943 42 2250  
Fax: 943 42 42 62

### Sevilla

Avda. de la Palmera, 28  
41012 Sevilla  
T: 954 93 4646  
Fax: 954 64 70 78

### Valencia

Edificio Mapfre  
Paseo de la Alameda, 35, planta 2  
46023 Valencia  
T: 963 53 4092  
Fax: 963 51 27 29

### Vigo

Arenal, 18  
36201 Vigo  
T: 986 22 8505  
Fax: 986 43 85 65

### Zaragoza

Centro Empresarial de Aragón  
Avda. Gómez Laguna, 25  
50009 Zaragoza  
T: 976 45 8133  
Fax: 976 75 48 96