

# Novedades Normativas en el Plano Nacional e Internacional

## Principales Consecuencias para las Relaciones Laborales

Gemma Fabregat  
Catedrática de Derecho del Trabajo y SS-UV  
y of Counsel de Sagardoy Abogados

# A MODO DE PREÁMBULO

1. Contexto: el nuevo Derecho del Trabajo, que ha venido para quedarse. La evolución y transformación ecológica y sostenible, digital y demográfica, de los cuidados. Cambios en las empresas y en gestión de personal. Reformas normativas de impacto laboral aprobadas *versus* en trámite.
2. Las más importantes normas a este respecto son la Ley 15/2002, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI y el RD-Ley 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 RD-Ley 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 pero no pueden obviarse:
  - a) Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual
  - b) La ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
  - c) Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.
  - d) Resolución de 20 de abril de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2023, por el que se aprueba la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.
  - e) V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2023

# A MODO DE PREÁMBULO

---

1. Reformas normativas de impacto laboral en trámite ¿?
  1. Ley de Paridad o Ley de Representación Paritaria en órganos de decisión
  2. Ley de transposición Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes.
  
2. ¿Cómo puede ser esto?
  1. Problema complejo:
    1. De la teoría contractualista- al triple juicio de proporcionalidad- a la situación actual. Evolución post COVID- 19; La labor legislativa interna
  2. En definitiva, como decía, cambio o transformación digital/ ecológica y de gestión de la diversidad y especialmente en lo que respecta a esta última se pone la persona en el centro de la cuestión

# A MODO DE PREÁMBULO

---

En qué se traduce, por lo que aquí interesa (aunque en realidad interrelacionado)

1. Prohibición de discriminación. Evitar y erradicar la discriminación: Ley 15/2022 y la Ley 4/2023
2. Nuevas medidas de conciliación desde la corresponsabilidad
3. Fomento de Igualdad/ Gestión de la Diversidad/ Labores de hacer

# I. Evitar y Erradicar la Discriminación

**1. Ley 15/2022**, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Además de no discriminar; Obligación de tener un plan de igualdad y un protocolo frente al acoso.

**A.** Conceptos de discriminación

**B.** Ampliación de causas

**C.** Vinculación en el empleo: acceso, desarrollo y finalización, con especial impacto en el caso de enfermedad-adaptación de puesto y despido.

**c.1.** Acceso: No preguntar. Ni ofertas ni proceso de selección ni acto de contratación. Excepción

a) Enfermedad

b) Cómo deben adoptarse medidas LGTBI. Derecho a la intimidad (que por cierto, otras normas insisten)

c) Medidas de acción positiva

**c.2.** Desarrollo de la Relación Laboral: Muy importante. ¿Adaptación razonable?

**c.3.** Despido

a) Nulo por Discriminatorio

b) Nulidad objetiva

c) Nulidad por asociación; especial atención también al canal de denuncias y la discriminación por asociación

# 1.A. Concepto de discriminación

- Tradicionalmente: origen jurisprudencial.

**Discriminación Directa// Indirecta STC 34/1984// 128/1987**

**Medidas de acción positiva // STC 145/1991**

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

**Artículo 6.** Discriminación directa e indirecta.

**Artículo 8.** Discriminación por embarazo o maternidad.

**Artículo 11.** Acciones positivas.

Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

## **Artículo 6. Definiciones.**

1. Discriminación directa e indirecta.
2. Discriminación por asociación y discriminación por error
3. Discriminación múltiple e interseccional
- 6.5. Inducción, orden o instrucción de discriminar.
7. Medidas de acción positiva

## 1.A. Concepto de discriminación

**Art. 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI**

- a) Discriminación directa
- b) Discriminación indirecta
- c) Discriminación múltiple e interseccional
- d) Acoso discriminatorio
- e) Discriminación por asociación y discriminación por error
- f) Medidas de acción positiva

**Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI..**

- Además de modificar, sin previo aviso ni explicación, la redacción que la Ley 10/2022 había dado al ET, en la Ley 4/2023, se modifica a efectos de ratificar la prohibición de discriminación por causas vinculadas al colectivo LGTBI, en los términos fijados por la norma,
  - El art. 2.4 ET
  - El art. 11.4 ET

# 1.B. Las causas de discriminar

## a) Ley 15/2022, en general, Art.2.- Ámbito subjetivo de aplicación. Causas de la discriminación

2.1. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

**Art. 2.2. Medidas de ACCIÓN POSITIVA (también se pueden pactar en convenio, art. 10 Ley 15/2022)**

### **Art. 2.3. Enfermedad**

La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública.

**b) Ley 4/2023, LGTBI**, insiste en causas como la transexualidad, la intersexualidad, orientación sexual, identidad sexual o expresión de género

# 1.C. Las *nuevas formas de discriminar*: la denegación de ajustes razonables

## **Art. 4.1. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación.**

El derecho protegido por la presente ley implica la ausencia de toda discriminación por razón de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2.

En consecuencia, queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, **la denegación de ajustes razonables**, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.

## **Art. 4.2. El derecho a la igualdad de trato y no discriminación.**

No se considera discriminación la diferencia de trato basada en alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 2 de esta ley derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla.

**Artículo 8. Inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia.** Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia por cualquiera de las causas establecidas en esta ley.

# Es decir...

---

- Nuevas *formas* de discriminar (arts. 6 y 4.1. Ley 15/2022, art. 3 Ley 4/2023).
- Ampliación de las *causas* por las que puede producirse una discriminación (art. 2.1 Ley 15/2022 y art. 3 Ley 4/2023).
- Pero no hay discriminación cuando son medidas de acción positiva ex. art. 2.2. Ley 15/2022 y art. 3 de la Ley 4/2023.
- Hay una excepción en la enfermedad ex. art. 2.3. Ley 15/2022
  - limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades.
- Es discriminación la no realización de ajustes razonables ex art. 4.1 ¿? Ley 15/2022.
- No es discriminatoria según el art. 4.2. la diferencia de trato que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla.

# 1.D. Momentos vinculantes...

---

En ese sentido, e intentando abordar la cuestión desde una perspectiva integral, es importante considerar los efectos que esta prohibición de discriminar puede generar en la gestión de la empresa. Especialmente en relación con:

- a) El acceso al empleo
- b) Periodo de prueba
- c) Condiciones de trabajo o desarrollo de la relación laboral
- d) El fin de la relación laboral o despido

# Acceso al empleo...

De acuerdo con lo anterior, e intentando abordar la cuestión desde una perspectiva integral, es importante considerar los efectos que esta prohibición de discriminar puede generar en

**a) El acceso al empleo.** Lectura a priori: generalista. No se puede preguntar

- a) Por ninguna causa que pueda ser susceptible de discriminar, que son muy amplias
- b) Art. 14 Ley 4/2023, LGTBI/// Directiva de transparencia retributiva
- c) En relación con la enfermedad. Interrelación.

Art. 9.5 y Arts. 2.2., 2.3 y 4.2. Ley 15/2022;

Con el requisito de la aptitud al que se hace referencia en el art. 243 LGSS cuando tiene que ver con las enfermedades profesionales.

Muy importante, sobre todo, la 244.2 responsabilidad de la empresa

Art. 22 LPRL, vigilancia de la salud

Además del art. 25 LPRL, protección a trabajadores especialmente sensibles

# Acceso al empleo...Especialidad en enfermedad y discriminación...

**b) Muy importante, sobre todo, la **244.2 LGSS responsabilidad de la empresa.****

- a) 2. El incumplimiento por parte de la empresa de la obligación de efectuar los reconocimientos médicos previos o periódicos la constituirá en responsable directa de todas las prestaciones que puedan derivarse, en tales casos, de enfermedad profesional

**c) Art. 22 LPRL, vigilancia a la salud**

2. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que a realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

**d) Y coherente con el art. 2.3. de la Ley 15/2022**

Art. 2.3. La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, **de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades** o de las exigidas por razones de salud pública.

## a) Acceso al empleo... ..

Es decir...

**a)** En general no se puede preguntar sobre ninguna de las causas que pueden dar lugar a discriminación. Derecho a la intimidad. Problema con el art. 15 LGTBI

**b)** Excepción cuando se trata de puesto con riesgo de enfermedad profesional, está claro.

**c)** Pero no siéndolo, cuando no es un puesto con riesgo de enfermedades profesionales o de los referidos en el art. 22LPRL, igualmente la aptitud debería ser considerada. Aptitud que podría incluir en muchos casos un control en la salud.

**d)** En ese sentido, ocultar o mentir a propósito de un tema de estas características incapacitante:

- ¿ Nulidad del contrato por vicio en la prestación del consentimiento?
- ¿Despido por transgresión de la buena fe contractual?

## b) Periodo de prueba:

### Lo mismo:

- A)** Aptitud/ desarrollo objetivo del puesto de trabajo. Derecho a la intimidad. Nulidad objetiva.
- B)** Lo discriminatorio es alegar cualquiera de las causas de discriminación como motivo de no superación del periodo de prueba sin afectar al trabajo
- C)** Causas generales: Art. 2.1., 2.2., 2.3., 4.2 Ley 15/2022; art. 3 Ley 4/2023; art. 4.2 y 17.1 ET
- D)** Pero la nulidad objetiva solo está ex. art. 14.2 en La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad
- E)** Más allá de la referencia genérica en el art. 4.2. el RD Ley 5/2023, no lo menciona en el periodo de prueba

## c) Desarrollo de la relación laboral

**c.1. De la norma, Art. 4.1., segundo inciso, Ley 15/2022**, puede deducirse la obligación empresarial de realizar ajustes razonables en los términos que fija el art. 5 de la Directiva 2000/78, para la discapacidad. De hecho, se considera discriminatorio expresamente en el art. 4.1. no realizar ajustes razonables **–la denegación de ajustes razonables–**.

**¿Qué son ajustes razonables?** el concepto de ajuste, la razonabilidad del ajuste y la existencia de carga excesiva determinara lo exigible al empleador.

Creo que los ajustes razonables deben relacionarse además con el art. 2.3. de la ley 15/2022 y con el art. 25 LPRL, de protección a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

En cualquier caso los ajustes razonables difícilmente son vinculantes desde el ámbito LGTBI cuando no hay posibilidad de actuar en ese sentido por parte de la empresa y que no puede preguntar a ese respecto ante la necesidad de garantizar la intimidad de las personas trabajadoras.

**Además:**

- Art. 9.1. Ley 15/2022
- Art. 9.6 Ley 15/2022, se anticipa a la Directiva
- Art. 14 Ley 4/2023

## d) Extinción del contrato de trabajo

---

- i. Despido objetivo
- ii. Despido colectivo
- iii. Despido disciplinario

## d) Extinción del contrato de trabajo

### i. Despido Objetivo

- a) **Ajustes razonables//no discriminación// IT-IP para el ejercicio de la profesión habitual**
- b) **Trabajadora del BS. La empresa había realizado varios ajustes razonables. No se puede solucionar.** TS (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 194/2018 de 22 febrero. Rec. 160/2016. Despido procedente.
- c) **Esto no debería haber suponer ningún cambio respecto la normativa anterior. No está claro que vaya a ser así. Pero puede defenderse por la excepción que se realiza a la prohibición de los art. 2.2., 2.3. y 4.2., que vuelvo a incluir. ¿Qué pasa si es imposible que pueda permanecer en su puesto de trabajo por una enfermedad que dificulta el trabajo no incapacitante? Si han existido ajustes razonables.**

## d) Extinción del contrato de trabajo

---

### ii. Despido Colectivo

- a) Como a cualquier otro trabajador/// Pero no puede ser el motivo//  
Ni se puede utilizar el ERE como pretexto
  
- b) No puede ser el motivo torticero por el que se le incluye a un trabajador en el ERE
  
- c) Sí cuando le corresponde de manera objetiva

## d) Extinción del contrato de trabajo

### iii. Despido Disciplinario. Compleja relación enfermedad-despido. A considerar:

- a) Alcoholismo y Drogodependencia cuando influya negativamente en el trabajo

Hay que tener cuidado con la STC 196/2004, de 15 de noviembre. Iberia. Trabajadora tierra.

- b) Disminución Voluntaria y Continuada del Rendimiento normal o pactado

ASPERGER; STC 51/2021, de 15 de marzo de 2021. Discriminación por minusvalía no incapacitante.

- c) Transgresión de la Buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño de su cargo

1) Relación con los medios de prueba (remisión)

2) Ludopatía, que se confirma la STSJ Castilla la Mancha al no apreciarse contradicción y desestimarse el recurso por el AUTO DEL TS Fecha: 13/11/2013 N° de Recurso: 912/2013

3) STSJ de Valencia de 6 de octubre de 2020, en IT por depresión, bebiendo alcohol incompatible con la medicación prescrita; despido procedente.

## 2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DESDE LA CORRESPONSABILIDAD.

La parte laboral del RD-Ley 5/2023, Al respecto debe tenerse en cuenta:

---

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, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, que se traspone en el libro segundo.

**A) art. 4.2. ET**, a efectos de ampliar el concepto de discriminación laboral, incluyendo: **trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.**

# ESPECIALMENTE...

2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DESDE LA CORRESPONSABILIDAD. La parte laboral del RD-Ley 5/2023, Al respecto debe tenerse en cuenta:

**B) Se modifica el art. 34.8 ET**, referido a los derechos de las personas trabajadoras a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, en el siguiente sentido:

- 2.1. Se amplían las causas a
  - B) Mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio,
  - *Una vez más podía entenderse que ya estaban incluidos en la anterior referencia genérica, lo que ocurre es que ahora será más difícil la negativa en su concesión.*
- 2.2. Se reducen los plazos del procedimiento de solicitud/ concesión que, en ausencia de acuerdo en la negociación colectiva, tendrá una duración máxima 15 días –no 30 como hasta ahora-.
- 2.3. Se establece la presunción de concesión en favor de la persona trabajadora habida cuenta que se dice que se presumirá concedido salvo denegación motivada.

# ESPECIALMENTE...

2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DESDE LA CORRESPONSABILIDAD. La parte laboral del RD-Ley 5/2023, Al respecto debe tenerse en cuenta:

- 2.4. Mencionándose expresamente que transcurrido ese periodo la empresa comunicará por escrito su concesión; o una alternativa o la negativa motivada.
- *Aunque no lo dice expresamente el texto del art. 34.8 ET, la exposición de motivos exige que la presentación de un alternativa por parte de la empresa en este caso sea motivada igual que debe justificarse la negativa.*
- 2.5. La persona trabajadora tendrá derecho a regresar –no a solicitar el regreso, sino a regresar- a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.
- 2.6. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de las circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.
- Todo ello, sin perjuicio de lo dispuesto de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48.bis.

# ESPECIALMENTE...

2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DESDE LA CORRESPONSABILIDAD. La parte laboral del RD-Ley 5/2023, Al respecto debe tenerse en cuenta:

## 3.1. Permisos. Art. 37.3. ET,

- 3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración:
  - a) Quince días naturales en caso de matrimonio. o **registro de pareja de hecho**.
  - b) **Cinco 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 consanguineidad 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.**
  - **b bis) Dos días por el fallecimiento** del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se **ampliará en dos días**.

# ESPECIALMENTE...

2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DESDE LA CORRESPONSABILIDAD. La parte laboral del RD-Ley 5/2023, Al respecto debe tenerse en cuenta:

---

## 3.2. Permiso de lactancia. Art. 37.4 ET

- La modificación de la regulación del permiso de lactancia insiste, de un lado, en la necesidad de justificar la negativa al ejercicio simultáneo en la concurrencia no solo de necesidades fundadas sino también objetivas y motivadas por escrito.
- Además, de otro lado, y en caso de negativa, 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.

# ESPECIALMENTE...

2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DESDE LA CORRESPONSABILIDAD. La parte laboral del RD-Ley 5/2023, Al respecto debe tenerse en cuenta:

## 3.3. Reducción de jornada. Art. 37.6 ET

En la reducción de jornada,

- Se amplía a un máximo del 50%
- Se equipara la pareja de hecho al cónyuge, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho
  - Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar **hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el 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**
- Se exige que para el caso de que empresarialmente se limite que dos trabajadores de la disfruten simultáneamente esta reducción por el mismo sujeto causante concurren razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, que deben motivarse debidamente por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Lo anterior teniendo en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y asimismo evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

# ESPECIALMENTE...

2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DESDE LA CORRESPONSABILIDAD. La parte laboral del RD-Ley 5/2023, Al respecto debe tenerse en cuenta:

## 3.4. Nuevo permiso de ausencia por fuerza mayor. Art. 37.9. ET,

Se crea un nuevo derecho a ausentarse por concurrir fuerza mayor.

- «9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por **causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.**
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia”.

Repárese en que puede entenderse que el derecho de ausencia si bien motivado por la concurrencia de fuerza mayor puede superar a los 4 días al año; si bien solo hasta ese límite temporal será un permiso retribuido.

# ESPECIALMENTE...

2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DESDE LA CORRESPONSABILIDAD. La parte laboral del RD-Ley 5/2023, Al respecto debe tenerse en cuenta:

---

## 4. Nueva causa de suspensión. Art. 45.1. ET

- Art. 45.1.ET
- Se introduce una nueva letra o) en el artículo 45.1, con la siguiente redacción:  
«o) Disfrute del permiso parental».”

# ESPECIALMENTE...

2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DESDE LA CORRESPONSABILIDAD. La parte laboral del RD-Ley 5/2023, Al respecto debe tenerse en cuenta:

## 5. Excedencias. Art. 46.3

- Se modifica la regulación de la excedencia por cuidado de hijos, familiares o cónyuges en el mismo sentido expuesto en párrafos anteriores
- Para incluir a la pareja de hecho y a el familiar consanguíneo de la pareja de hecho
  - También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado del 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, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida
- Y para especificar que en caso de limitar el ejercicio simultaneo en base al mismo sujeto causante deben alegarse por escrito razones fundadas y objetivas ofreciendo un plan alternativo que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Teniendo en cuenta, igualmente, que todo lo anterior teniendo en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y asimismo evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

# ESPECIALMENTE...

2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DESDE LA CORRESPONSABILIDAD. La parte laboral del RD-Ley 5/2023, Al respecto debe tenerse en cuenta:

## 6. Suspensión con reserva al puesto. Art. 48.6 ET

- Art. 48.6 ET, se reconoce a las familias monoparentales la posibilidad de disfrutar las mismas semanas de suspensión que en caso de concurrir las dos personas progenitoras
- «6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.
- En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

# ESPECIALMENTE...

2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DESDE LA CORRESPONSABILIDAD. La parte laboral del RD-Ley 5/2023, Al respecto debe tenerse en cuenta:

## 7. Permiso parental. Art. 48.bis ET Art. 48.bis.

Se introduce un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción: «Artículo 48 bis. Permiso parental».

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, de duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas 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 períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez 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 período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.
- *Aunque se discutió mucho parece que se trata de un permiso no retribuido. Que, en todo caso, sí se tiene en cuenta en las indemnizaciones por despido en los supuestos de jornada reducida.*

# ESPECIALMENTE...

2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DESDE LA CORRESPONSABILIDAD. La parte laboral del RD-Ley 5/2023, Al respecto debe tenerse en cuenta:

## 8. Despidos . Art. 53 y 55 ET

- «5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora. Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:
- **a)** El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.
- **b)** El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refiere el artículo 37, apartados 3.b), 4, 5 y 6 o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

# ESPECIALMENTE...

2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DESDE LA CORRESPONSABILIDAD. La parte laboral del RD-Ley 5/2023, Al respecto debe tenerse en cuenta:

## 9. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida

Se modifica la disposición adicional decimonovena (del ET), que queda redactada como sigue:

- «Disposición adicional decimonovena. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.
  1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.4 en su párrafo final, así como en sus apartados 5, 6 y 8, 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 la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.
  2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el séptimo párrafo del artículo 48.4, en el segundo párrafo del artículo 48.5 y en el artículo 48 bis».

# ESPECIALMENTE...

2. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DESDE LA CORRESPONSABILIDAD. La parte laboral del RD-Ley 5/2023, Al respecto debe tenerse en cuenta:

## 10. Modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Con el objeto de coordinar el ET y la LRJS a efectos de nulidad del despido se modifican los art. 108.2 y 122.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, queda modificada como sigue:

- **108. 2 LRJS:** «2.El despido será nulo en los supuestos señalados en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores.»
- **122.2. LRJS:** «2. La decisión extintiva será nula en los supuestos señalados en el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores, así como cuando se haya efectuado en fraude de ley, eludiendo las normas establecidas para los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.»

**11. Por otra parte, salvo error u omisión, nada se dice respecto a la aplicación progresiva del permiso parental,** en los términos previstos en el anteproyecto de la ley de familias, ni tampoco a la advertencia de que los derechos de lactancia, reducción de jornada o excedencia no limitará al permiso paternal, como también se advertía en el mencionado proyecto de ley.

# Junto con lo anterior...

---

1. Fomento de Igualdad / Gestión de la Diversidad / Labores de hacer
  1. Planes de Igualdad
  2. Protocolos art. 48 LOI
  3. Protocolos y medidas LGTBI
  4. Canal de denuncias
  5. Seguridad y salud
  
2. V Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva
  3. Capítulo XII. Igualdad entre mujeres y hombres.
  4. Capítulo XIII. Discapacidad.
  5. Capítulo XIV. Diversidad. LGTBI.
  6. Capítulo XV. Violencia sexual y de género.

# En definitiva...

1. La empresa **está obligada a no discriminar**, debiendo prestarse especial atención en
  - ✓ Qué es discriminar
  - ✓ Los motivos por los que se puede discriminar
  
2. Nuevos usos del tiempo desde la conciliación desde la corresponsabilidad
  
3. La empresa **está obligada a actuar pro igualdad real**
  - ✓ Planes de igualdad
  - ✓ Abordar la Violencia Sexual / Actitudes de Hostigamiento
  - ✓ Con la problemática práctica Ley 4/2023, de 28 de febrero
  - ✓ Canal de denuncias
  - ✓ La seguridad y salud desde la perspectiva de la diversidad

# Gracias !

[www.sagardoy.com](http://www.sagardoy.com)

Madrid | Barcelona | Sevilla | Málaga | Canarias | Bilbao

**North America:** Mexico - United States

**Central & South America:** Argentina - Brazil - Chile - Colombia - Panama - Peru

**Western Europe:** Austria - Belgium - Cyprus - Denmark - Finland - France - Germany - Greece - Ireland - Italy

Luxembourg - Netherlands - Norway - Portugal - Spain - Sweden - Switzerland - United Kingdom

**Eastern Europe:** Czech Republic - Estonia - Hungary - Latvia - Lithuania - Poland - Romania - Russia - Slovakia - Turkey - Ukraine

**Middle East & Asia Pacific:** China - India - Israel - Japan - Korea, Republic of - New Zealand - United Arab Emirates

[www.iuslaboris.com](http://www.iuslaboris.com)