

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

**MODIFICACIONES NORMATIVAS EN MATERIA LABORAL Y
DE SEGURIDAD SOCIAL**

DEPARTAMENTO DE EMPLEO, DIVERSIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL

Madrid, 29 de junio de 2023

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](#), publicado en el BOE en el día de hoy, introduce los siguientes cambios en materia Laboral y de Seguridad Social:

CAMBIOS INTRODUCIDOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (ET)

- **Artículo 4.2 c) ET**, modificado por el **artículo 127 del RDL 5/2023**, página 90663 del BOE.

Se incorpora como **supuesto de discriminación el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral**, en el derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados.

Queda redactado como sigue:

«c) *A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como 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.***»

- **Artículo 34.8 ET**, modificado por el **artículo 127 del RDL 5/2023**, página 90664 del BOE.

Hasta la fecha **no se delimitaba qué familiares permitían solicitar adaptaciones de la duración, distribución de la jornada y forma de prestación del trabajo**, más allá de la referencia a los hijos o hijas menores de 12 años. Sin embargo, con la modificación introducida, se recoge de forma expresa el derecho a tal solicitud de quienes tengan **hijos/as menores de 12 años** y además de quienes **tengan necesidades de cuidado respecto a los hijos e hijas 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 convivan en el mismo domicilio y por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.**

No se determina qué se entiende por conviviente ni cómo ha de acreditarse la convivencia, ni cómo se justifica y acredita esa necesidad de cuidados, ni qué se entiende por persona dependiente.

Ante la solicitud de la persona trabajadora, habrá que abrir un periodo de consultas, que **se reduce de 30 a 15 días máximo**, y se incorpora la **presunción de concesión de la solicitud si no concurre oposición motivada expresa en ese plazo.**

Por otro lado, habrán de expresarse las **razones objetivas que motivan la decisión de la empresa** en relación con dicha solicitud **no sólo en el caso de que se deniegue la petición sino cuando se formula una propuesta alternativa.**

Finalmente, se recoge el **derecho 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, **en vez del derecho a solicitar el regreso** a la jornada o modalidad contractual anterior, como hasta ahora.

Además, se indica que, en el **resto de los supuestos**, sin concretar a **qué supuestos se alude**, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa **sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.**

Queda redactado como sigue:

«8. *Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones 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 de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.*

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas 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, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

En la negociación colectiva ***se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado***, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ***ante la solicitud de la persona trabajadora***, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse ***con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.***

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. ***Cuando se plantee una propuesta alternativa*** o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá ***derecho 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.

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 **y 48 bis**.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.»

- **Artículo 37 ET**, modificado por el **artículo 127 del RDL 5/2023**, páginas 90665 y 90666 del BOE.

En concreto:

- Se **modifica la letra a)** del artículo 37.3 para extender el **permiso de quince días por matrimonio al registro de parejas de hecho**.

Queda redactado en los siguientes términos:

«a) **Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.**»

- Se **modifica la letra b)** del artículo 37.3 para **ampliar de dos a cinco días** el permiso por **accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario**, haya o no necesidad de desplazamiento por parte de la persona trabajadora.

Hasta ahora se reconocía este permiso en relación con los parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad y este Real Decreto-ley lo **extiende al cónyuge, pareja de hecho y cualquier otra persona distinta de las indicadas en el artículo 37.3.b) que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella**.

No se prevé la acreditación de la convivencia ni la necesidad de cuidado efectivo.

Queda redactado así:

«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 a 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.**»

- Se **incorpora una letra b bis)** en el artículo 37.3 ET que recoge los **dos días de permiso por fallecimiento**, que ya contemplaba este artículo 37, pero se **amplía al fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho**.

El tenor literal es el siguiente:

«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.»

- Se **modifica el artículo 37.4 ET** con el fin de incorporar, en el supuesto de que **dos personas de la misma empresa ejerzan el derecho de reducción de jornada por cuidado de lactante por el mismo sujeto causante** y se limite su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, **que la empresa ofrezca un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.**

Ese **plan alternativo no lo exige la Directiva 2019/1158**, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que viene a transponer este Real Decreto-ley, conllevando, de forma insólita, que **sea la empresa la que, interfiriendo en la organización familiar, decida cuál de los progenitores y durante cuánto tiempo y en qué periodos atienda al menor.**

El apartado queda como sigue:

«4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la **otra persona** progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas 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.**

Cuando ambas **personas** progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses».

- Se **modifica el artículo 37.6 ET** de forma que la reducción entre un octavo y la mitad de la jornada, prevista ahora para el cuidado de menor de 12 años, persona con discapacidad y familiares hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, **se**

extiende al cuidado de cónyuge o pareja de hecho y familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

Al igual que hemos indicado en el artículo 37.4, excediendo la transposición de la Directiva de conciliación e interfiriendo en la esfera familiar, con la modificación introducida, si **dos personas de la misma empresa quieren ejercer el derecho de reducción de jornada por el mismo sujeto causante** y se limita su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, **la empresa deberá ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.**

El apartado queda redactado como sigue:

«6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

*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.*

*El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración **y requiera la necesidad** de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.*

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones **fundadas y objetivas** de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas 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.**

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.»

- Se **incorpora un apartado 9 en el artículo 37 ET**, recogiendo el **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.

Serán retribuidas las **horas de ausencia 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.

La Directiva de conciliación no indica duración, ni el carácter retribuido ni lo extiende a personas convivientes.

El apartado tiene la siguiente redacción:

«9. 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.

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.»

- **Artículo 45 ET**, ampliado por el **artículo 127 del RDL 5/2023**, página 90667 del BOE.

Se introduce como **causa de suspensión del contrato de trabajo el disfrute del permiso parental**.

La nueva letra o) tiene la siguiente redacción:

«o) *Disfrute del permiso parental.*»

- **Artículo 46.3 ET**, modificado por el **artículo 127 del RDL 5/2023**, página 90667 del BOE.

Se extiende la excedencia por cuidado de familiar al **cuidado de cónyuge o pareja de hecho y familiar consanguíneo de la pareja de hecho**.

Al igual que hemos indicado en el artículo 37.4 y 6, excediendo la transposición de la Directiva de conciliación e interfiriendo en la esfera familiar, con la modificación introducida, si **dos personas de la misma empresa quieren ejercer el derecho a un periodo de excedencia por el mismo sujeto causante** y se limita su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, **la empresa deberá ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación**.

El apartado 3 queda redactado como se indica a continuación:

«3. *Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.*

*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.*

*La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y **trabajadoras**. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones **fundadas y objetivas** de funcionamiento **debidamente motivadas 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**. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.*

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la **empresa**, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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.»

- o **Artículo 48.6 ET**, modificado por el **artículo 127 del RDL 5/2023**, páginas 90667 y 90668 del BOE.

En el caso de **familias monoparentales**, el único progenitor podrá **disfrutar de las ampliaciones completas de la suspensión del contrato** por nacimiento, adopción o guarda legal, previstas para familias con dos progenitores, en los supuestos de **discapacidad del hijo o hija o nacimiento, adopción o guarda múltiples**.

El tenor literal del 48.6 es el siguiente:

«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.**»

- o **Nuevo artículo 48 bis ET**, incorporado por el **artículo 127 del RDL 5/2023**, página 90668 del BOE.

Se incorpora 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 8 semanas, continuas o discontinuas**, podrá **disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial**.

El artículo tiene la redacción siguiente:

«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, que tendrá una 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 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 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.»

- o **Artículo 53.4 ET**, modificado por el **artículo 127 del RDL 5/2023**, página 90668 del BOE.

Se extiende la **nulidad de la extinción por causas objetivas** a la producida durante el **disfrute del permiso parental o la que afecte a quienes hayan solicitado o estén disfrutando el permiso retribuido por accidente, enfermedad grave u hospitalización o las adaptaciones de jornada del artículo 34.8.**

El apartado queda como sigue:

«4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

Será también nula la decisión extintiva 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, 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.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

En el resto de los supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1. En otro caso se considerará improcedente.

No obstante, la no concesión del preaviso o el error excusable en el cálculo de la indemnización no determinará la improcedencia del despido, sin perjuicio de la obligación del empresario de abonar los salarios correspondientes a dicho periodo o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.»

- o **Artículo 55.5 ET**, modificado por el **artículo 127 del RDL 5/2023**, página 90669 del BOE.

Se extiende la **nulidad del despido disciplinario** al producido durante el **disfrute del permiso parental o la que afecte a quienes hayan solicitado o estén disfrutando el permiso retribuido por accidente, enfermedad grave u hospitalización o las adaptaciones de jornada del artículo 34.8.**

El apartado queda como sigue:

«5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución Española 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, 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.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

- o **Disposición adicional decimonovena ET**, modificada por el **artículo 127 del RDL 5/2023**, página 90669 del BOE.

Se **extienden las previsiones sobre cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de reducción de jornada reducida al disfrute del permiso parental.**

La redacción otorgada es la siguiente:

«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.**»

- o **Disposición adicional primera RDL 5/2023.** Derechos laborales derivados de modificaciones estructurales. Página 90774 del BOE.

Específica que la transposición de la Directiva de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles, que se encuentra en el Libro primero, hay que **entenderla sin perjuicio de los derechos de participación y consulta de los trabajadores. Al igual que seguirá siendo de aplicación el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, referente a la sucesión de empresas.**

«1. Lo previsto en el libro primero de este real decreto-ley se entiende sin perjuicio de los derechos de información y consulta de los trabajadores previstos en la legislación laboral.

2. En el supuesto de que las modificaciones estructurales reguladas en el libro primero de este real decreto-ley comporten un cambio en la titularidad de la empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, serán de aplicación las previsiones recogidas en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.»

- **Disposición transitoria segunda RDL 5/2023.** Adaptaciones de jornada. Página 90775 del BOE.

Con respecto a las adaptaciones de jornada que se estuvieran aplicando con la anterior redacción del **artículo 34.8 Estatuto de los Trabajadores**, con la entrada en vigor de la nueva redacción **mantendrán su vigencia aplicando los cambios**, con especial hincapié en lo relativo al regreso a la situación anterior.

Así, se indica que:

«Las adaptaciones de jornada que se estuviesen aplicando a la entrada en vigor del presente real decreto-ley mantendrán su vigencia, siendo de aplicación a las mismas lo dispuesto en la nueva redacción del artículo 34.8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores incluida en el artículo 127 de este real decreto-ley; y, en particular, lo relativo al regreso a la situación anterior.»

- **Disposición transitoria tercera RDL 5/2023.** Permisos. Página 90775 del BOE.

Con respecto a la reducción de jornada prevista en el artículo 37.4 y 6 del ET y a la excedencia del artículo 46.3 del ET, que se estuviese disfrutando en el momento de la aprobación de este Real Decreto-ley, **lo harán de acuerdo a la normativa que existía al comienzo del disfrute.**

Estos derechos **no limitan el permiso parental**, que **podrá disfrutarse en su integridad** al finalizar el disfrute de los anteriormente nombrados.

Así, se establece que:

«Los permisos previstos en los artículos 37.4, 37.6 y 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 48 a) del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, de los que se estuviese disfrutando a la entrada en vigor de esta ley lo harán de acuerdo con la normativa que le fuese de aplicación al comienzo de su disfrute. El disfrute de esos derechos no limitará, en ningún caso, el del permiso parental regulado en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores según la redacción dada por el artículo 127 de este real decreto-ley, que podrá disfrutarse en su integridad cuando finalice el de aquellos.»

CAMBIOS INTRODUCIDOS EN LA LEY REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL (LRJS)

- **Artículo 83.4 LRJS** modificado por el **artículo 226 del RDL 5/2023**, página 90772 del BOE.

Se añade un **nuevo apartado 4** al artículo, en el que se señala que **los abogados, procuradores y graduados sociales podrán acogerse a las causas de suspensión de los plazos por circunstancias personales o familiares que se recogen en la Ley de Enjuiciamiento Civil**, que indicaremos más adelante.

Queda redactado como sigue:

«4. Las personas profesionales de la Abogacía y de la procura podrán acogerse a las mismas causas de suspensión por circunstancias personales o familiares que se recogen para cada uno de dichos profesionales en la Ley de Enjuiciamiento Civil. Tales causas de suspensión serán igualmente aplicables a los graduados y graduadas sociales.»

- **Artículo 108.2 LRJS**, modificado por el **artículo 129.Uno del RDL 5/2023**, página 90671 del BOE.

Sintetiza el contenido del artículo 108.2 LRJS, refiriéndose directamente a la **totalidad de las causas de nulidad del despido contenidas en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores**. El artículo 108.2 LRJS enumeraba, una a una, dichas causas.

El artículo 108.2 de la LRJS queda redactado como sigue:

«2. El despido será nulo **en los supuestos señalados en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores.**»

- **Artículo 122.2 LRJS**, modificado por el **artículo 129.Dos del RDL 5/2023**, página 90671 del BOE.

Siguiendo la misma técnica que en el apartado anterior, **sintetiza el contenido del artículo 122.2 LRJS**, refiriéndose directamente a la **totalidad de las causas de nulidad del despido contenidas en el artículo 53.4 del Estatuto de los Trabajadores, al fraude de ley en el despido colectivo y al último apartado del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores** -despidos colectivos en periodos sucesivos de noventa días-.

El apartado 2 del artículo 122 queda redactado como sigue:

«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.**»

CAMBIOS INTRODUCIDOS EN LA LEY GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL (LGSS)

- **Apartado 8 de la Disposición Adicional quincuagésima segunda LGSS**, modificado por el **artículo 211 del RDL 5/2023**, página 90748 del BOE.

Ampliación de dos a cinco años del convenio especial para el cómputo de la cotización por los periodos de formación o realización de prácticas no laborales y académicas.

Queda redactado como sigue:

«8) Las personas a las que hace referencia la presente disposición que, con anterioridad a su fecha de entrada en vigor, se hubieran encontrado en la situación indicada en la misma, podrán suscribir un **convenio especial, por una única vez, el plazo, términos y condiciones que determine el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, que les posibilite el cómputo de la cotización por los periodos de formación o realización de prácticas no laborales y académicas realizados antes de esa fecha de entrada en vigor, hasta un máximo de cinco años.**»

CAMBIOS INTRODUCIDOS EN EL 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 (RDL 2/2023)

- **Disposición final décima RDL 2/2023**, modificado por el **artículo 212 del RDL 5/2023**, página 90749 del BOE.

Se pospone la obligación de cotizar por las prácticas formativas y prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, inicialmente fijada para el 1 de octubre de 2023, **hasta el 1 de enero de 2024**.

Queda redactado como sigue:

«Disposición final décima. Entrada en vigor. Este real decreto-ley entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado", excepto los siguientes preceptos:

La cotización finalista establecida en el artículo 127 bis, regulado en el apartado dieciséis del artículo único, que entrará en vigor el día siguiente al de la publicación de este real decreto-ley, con efectos desde el 1 de enero de 2023.

Los artículos 58.5, 59, 60, 82.4.b), 237. 2 y 3, 248.1.c) y la disposición transitoria cuadragésima cuarta, todos ellos del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, redactados respectivamente por los apartados cinco, seis, siete, diez, veinticinco, veintisiete y cuarenta y cuatro del artículo único de este real decreto-ley, entrarán en vigor el día siguiente al de la publicación en el "Boletín Oficial del Estado" de este real decreto-ley.

Los artículos 169.1.b), 170, 174, 248.1.b), la disposición adicional primera.4 y la disposición transitoria trigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, redactados respectivamente por los apartados diecisiete, dieciocho, diecinueve, veintisiete, treinta y treinta y siete del artículo único de este real decreto-ley, entrarán en vigor a los dos meses de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

El artículo 50 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, redactado conforme al apartado tres del artículo único de este real decreto-ley, entrará en vigor a los tres meses de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este real decreto-ley.

Entrará en vigor el 1 de octubre de 2023 el artículo 247 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, redactado por el apartado veintiséis del artículo único de este real decreto-ley.

Entrarán en vigor el 1 de enero de 2024 los artículos 19.3 y 58.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, redactados respectivamente por los apartados uno y cinco del artículo único de este real decreto-ley, así como **la disposición adicional quincuagésima segunda del citado texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social**.

Entrarán en vigor el 1 de enero de 2025 los artículos 19 bis y 57 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, redactados respectivamente por los apartados dos y cuatro del artículo único de este real decreto-ley.

Entrarán en vigor el 1 de enero de 2026 los artículos 209.1, 248.2, 322 y la disposición transitoria cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, redactados respectivamente por los apartados veintitrés, veintisiete, veintiocho y cuarenta y uno del artículo único de este real decreto-ley.»

CAMBIOS INTRODUCIDOS EN LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES DEL ORDEN SOCIAL (LISOS)

- **Disposición final primera LISOS.** Modificación del artículo 5.3 del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Página 90778 del BOE.

Incluye dentro de las **infracciones laborales graves o muy graves**, del artículo 10 bis de la LISOS, aquellas que vulneren los **derechos de participación de los trabajadores en sociedades anónimas y sociedades cooperativas europeas**.

Así, queda redactado como sigue:

«3. Son infracciones laborales en materia de derechos de implicación de los trabajadores en las sociedades europeas las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables contrarias a la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, o a sus normas reglamentarias de desarrollo, a las disposiciones de otros Estados miembros con eficacia en España, a los acuerdos celebrados conforme a la Ley o a las disposiciones citadas, y a las cláusulas normativas de los convenios colectivos que complementan los derechos reconocidos en las mismas, tipificadas y sancionadas de conformidad con esta ley.

Asimismo, son infracciones laborales en materia de derechos de implicación de los trabajadores en las sociedades participantes o resultantes de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas consistentes en fusiones, transformaciones o escisiones las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables contrarias al título IV de la Ley 31/2006, de 18 de octubre. A estos efectos, las infracciones laborales previstas en el artículo 10 bis se entenderán aplicables en caso de incumplimientos de dicha ley relativos a dichas modificaciones estructurales, aunque no den lugar a la constitución de una sociedad.»

PRÓRROGA DE MEDIDAS LABORALES VINCULADAS CON EL DISFRUTE DE AYUDAS PÚBLICAS

- **Ampliación de la prórroga de medidas laborales vinculadas con el disfrute de ayudas públicas** por el **artículo 173 del RDL 5/2023**, página 90703 del BOE.

Las empresas **beneficiarias de ayudas públicas directas** previstas en este Real Decreto-ley, **no podrán despedir con causa objetiva alegando aumento de costes energéticos** hasta el **31 de diciembre del 2023**. Si lo hicieran deberán **reintegrar la ayuda** recibida.

Si se estuvieran **aplicando medidas de reducción de jornada o suspensión por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y recibieran ayudas públicas**, **no podrán despedir por estas causas**.

Así, queda redactado como sigue:

«En aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en el presente real decreto-ley, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2023. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida. Asimismo, las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.»

PRÓRROGA DE LOS ERTES POR FUERZA MAYOR PARA LAS EMPRESAS Y PERSONAS TRABAJADORAS DE LAS ISLAS CANARIAS AFECTADAS POR LA ERUPCIÓN VOLCÁNICA REGISTRADA EN LA ZONA DE CUMBRE VIEJA

- **Título IV RDL 5/2023**, página 90704 y siguientes del BOE.

En el **ámbito laboral**, se amplían **hasta el 31 de diciembre de 2023** los **expedientes de regulación temporal de empleo** 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.

En **materia de Seguridad Social**, se **prorroga por seis meses más el aplazamiento del pago de cuotas de la Seguridad Social** de empresas y trabajadores autónomos afectados en su actividad por la erupción volcánica. También **se prorrogan las medidas extraordinarias de Seguridad Social para los trabajadores autónomos y la exención en el pago de cuotas a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta**, de superior cuantía que la aplicable con carácter general, en los expedientes de regulación temporal de empleo mencionados.

Así, se desprende de los preceptos siguientes:

«Artículo 175. Prórroga del aplazamiento del pago de cuotas de la Seguridad Social.

Los aplazamientos en el pago de las cuotas a que se refiere el artículo 10 del Real Decreto-ley 20/2021, de 5 de octubre, por el que se adoptan medidas urgentes de apoyo para la reparación de los daños ocasionados por las erupciones volcánicas y para la reconstrucción económica de la isla de La Palma, prorrogados por la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, por el artículo 27 del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 junio, y por el artículo 82 del Real Decreto Ley 20/2022, de 27 de diciembre, podrán solicitarse nuevamente en relación al pago de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, cuyo devengo tenga lugar entre los meses de junio a noviembre de 2023, en el caso de empresas, y entre los meses de julio a diciembre de 2023, en el caso de trabajadores autónomos. A estos aplazamientos les serán de aplicación las condiciones, plazo de presentación respecto a cada una de las mensualidades cuyo aplazamiento se solicita y el régimen jurídico establecido en el referido artículo 10 del Real Decreto-ley 20/2021, de 5 de octubre.

En el caso de que un deudor presente solicitud de aplazamiento por las seis mensualidades a que hace referencia el párrafo anterior o por alguna de ellas, al amparo de esta disposición, complementariamente a un aplazamiento concedido al amparo del artículo 10 del Real Decreto-ley 20/2021, de 5 de octubre, de la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, del artículo 27 del Real Decreto-ley 11/2022, de 25 junio, o del artículo 82 del Real Decreto Ley 20/2022, de 27 de diciembre, las nuevas cuotas del aplazamiento se incorporarán, mediante una única resolución dictada al final de este nuevo periodo, al aplazamiento en vigor, siendo de aplicación un plazo de amortización de cuatro meses por cada nueva mensualidad de aplazamiento solicitada.

Artículo 176. Prórroga de las medidas extraordinarias de Seguridad Social para los trabajadores autónomos afectados por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja en La Palma.

Uno. Prestación de cese de actividad para los trabajadores autónomos que se han visto obligados a cesar en la actividad como consecuencia directa de la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja de La Palma.

1. Desde el 1 de julio de 2023, los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo el 30 de junio de 2023 las prestaciones por cese de actividad como consecuencia directa de la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja de La Palma, prevista en el apartado uno del artículo 97 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, seguirán percibiéndolas, sin que se computen, a efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos, los seis meses de prestación de cese de actividad prevista en este apartado.

Se considerará como cumplido, a los efectos de poder acceder a estas prestaciones por cese de actividad, el requisito de cotización, previsto en el artículo 338 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

2. Estas prestaciones por cese de actividad podrán comenzar a devengarse con efectos de 1 de julio de 2023 y tendrán una duración máxima de seis meses, siempre que la solicitud se presente dentro de los primeros veintiún días naturales siguientes a la entrada en vigor de esta norma. En caso contrario, los efectos quedan fijados en el primer día del mes siguiente al de la presentación de la solicitud. La duración de estas prestaciones no podrá exceder del 31 de diciembre de 2023.

Dos. Prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores autónomos afectados por una suspensión temporal de toda la actividad como consecuencia de los daños ocasionados por las erupciones volcánicas.

1. Desde el 1 de julio de 2023, los trabajadores autónomos afectados por una suspensión temporal de toda la actividad como consecuencia de los daños ocasionados por la erupción volcánica que vinieran percibiendo el 30 de junio de 2023 la prestación extraordinaria por cese de actividad prevista en el apartado dos del artículo 97 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, podrán acceder a la prestación de naturaleza

extraordinaria de cese de actividad prevista en este apartado, siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

a) Estar afiliados y en alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, el 19 de septiembre de 2021.

b) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de la suspensión de la actividad no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

2. La cuantía de la prestación será del 70 por 100 de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desarrollada.

3. Durante el tiempo que permanezca la actividad suspendida se mantendrá el alta en el régimen especial correspondiente, quedando el trabajador autónomo exonerado de la obligación de cotizar. La exoneración del ingreso de las cuotas se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2023, o hasta el último día del mes en el que se reinicie la actividad si fuese anterior.

El periodo durante el cual el trabajador autónomo esté exento de la obligación de cotizar se entenderá como cotizado y las cotizaciones que correspondan al mismo serán asumidas por las entidades con cargo a cuyos presupuestos se cubra la correspondiente prestación.

La base de cotización aplicable durante todo el periodo de percepción de esta prestación extraordinaria será en todo caso la establecida en el momento de inicio de dicha prestación.

La duración máxima y resto de condiciones de aplicación de las deducciones en la cotización a las que pueda tener derecho el trabajador beneficiario de esta prestación extraordinaria por cese en la actividad no se modificará por el percibo de esta última.

Las mutuas colaboradoras y el Instituto Social de la Marina proporcionarán a la Tesorería General de la Seguridad Social la información necesaria, a través de los procedimientos que establezca esta última, para la aplicación de lo establecido en este apartado, tanto en el momento del reconocimiento provisional de la prestación como en la revisión posterior, conforme a lo establecido en el párrafo 9.

4. El percibo de la prestación extraordinaria será incompatible con la percepción de una retribución por el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena con el desempeño de otra actividad por cuenta propia, con la percepción de rendimientos procedentes de la sociedad y con la percepción de una prestación de Seguridad Social, salvo aquella que el beneficiario viniera percibiendo por ser compatible con el desempeño de la actividad que desarrollaba.

Por lo que se refiere a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, la prestación extraordinaria por cese de actividad será, además, incompatible con las ayudas por paralización de la flota. Sin

perjuicio de ello, en el supuesto de percepción de tales ayudas, y previa acreditación de tal extremo, los trabajadores autónomos también quedarán exonerados de la obligación de cotizar en los términos señalados en el apartado 3.

5. Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda tendrán derecho, igualmente, a esta prestación extraordinaria, siempre que reúnan los requisitos establecidos en este apartado.

6. La gestión de esta prestación corresponderá a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina.

7. El tiempo de percepción de la prestación no reducirá los periodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

8. La percepción de esta prestación extraordinaria tendrá una duración máxima de seis meses, finalizando el derecho el 31 de diciembre de 2023, o el último día del mes en que se acuerde el levantamiento de las medidas, si esta fecha fuese anterior.

9. La solicitud de la prestación extraordinaria deberá presentarse dentro de los primeros veintiún días naturales siguientes a la entrada en vigor de esta norma.

En el caso de que la solicitud se presente fuera del plazo establecido, el derecho a la prestación se iniciará el primer día del mes siguiente al de la solicitud. En estos casos, el trabajador autónomo quedará exento de la obligación de cotizar desde el día que tenga derecho a percibir la prestación.

Las entidades encargadas de la gestión de esta prestación, de acuerdo con la solicitud presentada y los documentos en su caso aportados, dictará la resolución provisional que sea procedente, estimando o desestimando la solicitud. Finalizado el cierre de actividad se procederá a revisar todas las resoluciones provisionales adoptadas. En el supuesto de que se desprenda que el interesado no tiene derecho a la prestación, se iniciarán los trámites de reclamación de las cantidades indebidamente percibidas, debiendo además en estos casos ingresar las cotizaciones correspondientes a todo el periodo de percepción indebida de la prestación, aplicándose el procedimiento de gestión recaudatoria del sistema de la Seguridad Social en todos sus términos.

10. Para poder admitir a trámite la solicitud, el interesado deberá aportar documento expedido por la administración pública competente que ponga de manifiesto la suspensión de la actividad, una declaración jurada de los ingresos que se perciben, en su caso, como consecuencia del trabajo por cuenta ajena, así como una autorización a la Administración de la Seguridad Social y a las mutuas colaboradoras encargadas de la gestión de la prestación para recabar de la administración tributaria correspondiente los datos tributarios necesarios para la revisión de los requisitos de acceso a la prestación. Todo ello sin perjuicio de la obligación que asiste al perceptor de la prestación de presentar un certificado de empresa y la declaración de la renta a la entidad gestora de la prestación.

Tres. Prestación extraordinaria de cese de actividad para aquellos trabajadores autónomos que vean afectadas sus actividades como consecuencia de los daños ocasionados por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja de La Palma.

1. Desde el 1 de julio de 2023, los trabajadores autónomos que hayan visto afectada su actividad como consecuencia de los daños ocasionados por la erupción volcánica registrada en la zona de Cumbre Vieja de La Palma que vinieran percibiendo el 30 de junio de 2023 la prestación extraordinaria por cese de actividad prevista en el apartado tres del artículo 97 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, podrán acceder a la prestación de naturaleza extraordinaria de cese de actividad prevista en este apartado, siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

a) Estar dado de alta y al corriente en el pago de las cotizaciones en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar como trabajador por cuenta propia el 19 de septiembre de 2021.

No obstante, si en la fecha de la presentación de la solicitud no se cumpliera el requisito de estar al corriente en el pago de las cotizaciones, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

b) Tener rendimientos netos computables fiscalmente procedentes de la actividad por cuenta propia en el primer y segundo trimestre de 2023 inferiores al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional en dicho periodo.

c) Acreditar en el primer y segundo trimestre de 2023 un total de ingresos computables fiscalmente de la actividad por cuenta propia con una reducción al menos en un 50 por 100 a los habidos en el tercer y cuarto trimestre del 2019.

Para el cálculo de la reducción de ingresos se tendrá en cuenta el periodo en alta en el primer y segundo trimestre de 2019 y se comparará con la parte proporcional de los ingresos habidos en el primer y segundo trimestre de 2023 en la misma proporción.

2. La cuantía de la prestación será del 70 por 100 de la base mínima de cotización que corresponda por la actividad desarrollada.

3. En el caso de los trabajadores autónomos que tengan uno o más trabajadores a su cargo, deberá acreditarse, al tiempo de solicitar la prestación, el cumplimiento de todas las obligaciones laborales y de Seguridad Social que tengan asumidas. A tal objeto, emitirán una declaración responsable, pudiendo ser requeridos por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o por la entidad gestora para que aporten los documentos precisos que acrediten este extremo.

4. La solicitud de la prestación extraordinaria deberá presentarse dentro de los primeros veintiún días naturales siguientes a la entrada en vigor de esta norma.

En el caso de que la solicitud se presente fuera del plazo establecido, el derecho a la prestación se iniciará el primer día del mes siguiente al de la solicitud.

La percepción de esta prestación tendrá una duración máxima de seis meses y no podrá exceder del 31 de diciembre de 2023.

5. El percibo de la prestación será incompatible con la percepción de una retribución por el desarrollo de un trabajo por cuenta ajena, con el desempeño de otra actividad por cuenta propia, con la percepción de rendimientos procedentes de una sociedad y con la

percepción de una prestación de Seguridad Social, salvo aquella que el beneficiario viniera percibiendo por ser compatible con el desempeño de la actividad que desarrollaba.

Por lo que se refiere a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, la prestación por cese de actividad será además incompatible con las ayudas por paralización de la flota.

6. El trabajador autónomo, durante el tiempo que esté percibiendo la prestación, deberá permanecer en alta en el régimen de Seguridad Social correspondiente e ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social la totalidad de las cotizaciones aplicando los tipos vigentes a la base de cotización correspondiente.

La mutua colaboradora o, en su caso, el Instituto Social de la Marina abonará al trabajador autónomo, junto con la prestación por cese en la actividad, el importe de las cotizaciones por contingencias comunes que le hubiera correspondido ingresar de encontrarse el trabajador autónomo sin desarrollar actividad alguna, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 329 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La base de cotización aplicable durante todo el periodo de percepción de esta prestación extraordinaria será, en todo caso, la establecida en el momento de inicio de dicha prestación.

Las mutuas colaboradoras y el Instituto Social de la Marina proporcionarán a la Tesorería General de la Seguridad Social la información necesaria, a través de los procedimientos que establezca esta última, para la aplicación de lo establecido en este apartado, tanto en el momento del reconocimiento provisional de la prestación como en la revisión posterior, conforme a lo establecido en los párrafos 8 y 9 de este apartado.

7. Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento como trabajadores por cuenta propia en el régimen especial que corresponda tendrán derecho igualmente a esta prestación extraordinaria en los términos establecidos, siempre que reúnan los requisitos para ello.

8. La gestión de esta prestación corresponderá a las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina.

Las entidades encargadas de la gestión de esta prestación, de acuerdo con la solicitud presentada y los documentos en su caso aportados, dictará la resolución provisional que sea procedente, estimando o desestimando el derecho.

Para poder admitir a trámite la solicitud se deberá aportar una declaración jurada de los ingresos que se perciben, en su caso, como consecuencia del trabajo por cuenta ajena, y autorización a la Administración de la Seguridad Social y a las mutuas colaboradoras encargadas de la gestión de la prestación para recabar de la administración tributaria correspondiente los datos tributarios necesarios para la revisión de los requisitos de acceso a la prestación. Todo ello sin perjuicio de la obligación que asiste al perceptor de la prestación de presentar un certificado de empresa y la declaración de la renta a la entidad gestora de la prestación.

9. A partir del 1 de enero de 2024 se procederá a revisar todas las resoluciones provisionales adoptadas.

a) A tal objeto, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o el Instituto Social de la Marina recabarán de la administración tributaria correspondiente los datos tributarios relativos a los dos primeros trimestres de 2019 y 2023.

Si las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o el Instituto Social de la Marina no pudieran tener acceso a los datos obrantes en las administraciones tributarias, los trabajadores autónomos deberán aportar a la mutua colaboradora o al Instituto Social de la Marina en los diez días siguientes a su requerimiento:

1.º Copia del modelo 390 de declaración resumen anual IVA del año 2019 y sus liquidaciones trimestrales (modelos 303), así como las liquidaciones del primer y segundo trimestre del año 2023 (modelos 303).

Copia del modelo 130 correspondiente a la autoliquidación del primer y segundo trimestre a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) de los años 2019 y 2023. Declaración de la renta de las personas físicas o certificado de empresas donde consten las retribuciones percibidas por cuenta ajena.

2.º Los trabajadores autónomos que tributen en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) por estimación objetiva (modelo 131) deberán aportar la documentación necesaria para acreditar los ingresos exigidos en este precepto.

No obstante, y a efectos de acreditación de la reducción de los ingresos computables fiscalmente de la actividad por cuenta propia, así como el límite de rendimientos netos, se entenderá que los trabajadores autónomos que tributen por estimación objetiva han experimentado estas circunstancias siempre que el número medio diario de las personas trabajadoras afiliadas y en alta al sistema de la Seguridad Social en la actividad económica correspondiente, expresada a cuatro dígitos (CNAE), durante el periodo al que corresponda la prestación, sea inferior en más de un 7,5 % al número medio diario correspondiente al cuarto trimestre de 2019.

b) En el supuesto de que se desprenda que el interesado no tiene derecho a la prestación, se iniciarán los trámites de reclamación de las cantidades indebidamente percibidas.

A tal objeto, la entidad competente para el reconocimiento de la prestación dictará resolución fijando el importe de la cantidad a reintegrar, que deberá hacerse sin intereses o recargo en el plazo que se determine en la resolución.

Transcurrido el plazo fijado en la resolución que al efecto se dicte, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a reclamar la deuda pendiente, con los recargos e intereses que procedan conforme al procedimiento administrativo de recaudación establecido en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

10. El trabajador autónomo que haya solicitado el pago de la prestación regulada en este apartado podrá:

a) Renunciar a ella en cualquier momento antes del 30 de noviembre de 2023, surtiendo efectos la renuncia el mes siguiente a su comunicación.

b) Devolver por iniciativa propia la prestación por cese de actividad, sin necesidad de esperar a la reclamación de la mutua colaboradora con la Seguridad Social o de la entidad gestora, cuando considere que los ingresos percibidos durante el primer y segundo trimestre del año 2023 o la caída de la facturación en ese mismo periodo superarán los umbrales establecidos en el párrafo 1 con la correspondiente pérdida del derecho a la prestación.

Artículo 177. Prórroga de las exenciones en la cotización aplicables en las unidades poblacionales de Puerto Naos y la Bombilla, reguladas en el artículo 98 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre.

En los expedientes de regulación temporal de empleo 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 Isla de La Palma en la zona de Cumbre Vieja, prorrogados hasta el 31 de diciembre de 2023, las empresas podrán acogerse, siempre y cuando concurren las condiciones y requisitos incluidos en la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, a una exención del 100 por ciento en la cotización a la Seguridad Social sobre la aportación empresarial por contingencias comunes y por conceptos de recaudación conjunta, cuyo devengo se produzca en los meses de julio a diciembre de 2023, respecto de las personas trabajadoras cuya actividad laboral se viniese desarrollando, hasta el inicio de la situación de fuerza mayor temporal, en las unidades poblacionales de Puerto Naos y la Bombilla.

Para la aplicación del porcentaje anteriormente indicado, la autoridad laboral que hubiese autorizado el expediente de regulación temporal de empleo deberá comunicar fehacientemente a la Tesorería General de la Seguridad Social la identificación de las empresas y personas trabajadoras a las que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 178. Prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo 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.

Serán aplicables hasta el 31 de diciembre de 2023, los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica, de acuerdo con el régimen jurídico establecido en el artículo 47.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la disposición adicional cuadragésima cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. »

MODIFICACIÓN DE LA LEY DE ENJUICIAMIENTO CIVIL (LEC)

- **Artículo 134.3 LEC**, ampliado por el **artículo 225.Uno del RDL 5/2023**, páginas 90764 y 90765 del BOE.

Se interrumpen y podrán demorarse durante tres días hábiles los plazos procesales cuando concurren causas objetivas de fuerza mayor, tales como nacimiento y cuidado de menor, enfermedad grave y accidente con hospitalización, fallecimiento de parientes hasta el segundo grado o baja laboral.

Así, queda redactado como sigue:

«3. También podrán interrumpirse los plazos y demorarse los términos durante un plazo de tres días hábiles cuando por los Colegios de Abogados o Procuradores o por las partes personadas se comuniquen causas objetivas de fuerza mayor que afecten a la persona profesional de la abogacía o de la procura, tales como nacimiento y cuidado de menor, enfermedad grave y accidente con hospitalización, fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o baja laboral certificada por la seguridad social o sistema sanitario o de previsión social equivalente.»

ENTRADA EN VIGOR

- **Disposición final novena RDL 5/2023**. Entrada en vigor. Página 90788 del BOE.

Los contenidos recogidos en este documento de síntesis entrarán en vigor **mañana**, tal y como se desprende de la redacción siguiente:

«El presente real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto las previsiones del libro primero y del título VII del libro quinto, que entrarán en vigor al mes de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y las regulaciones del título III del libro tercero, que entrarán en vigor cuando se apruebe su desarrollo reglamentario.»