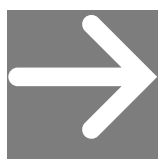




Derecho laboral

El RDL 5/2023: Aspectos generales y nuevos permisos para las personas que trabajan



Junio 2023

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán

Socia de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero

Senior Counselor de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com

Contexto de la norma

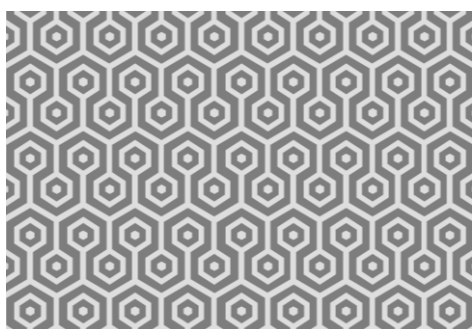
El Consejo de Ministros del 27 de junio de 2023 aprobó una norma de las típicas de esta etapa: un Real Decreto-Ley, norma de emergencia que convierte al gobierno en legislador; de carácter transversal, pues afecta a varias normas preexistentes; de contenido diverso; y de denominación extensa: *“Real Decreto-ley 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”*. La urgencia viene en este caso, entre otros motivos, por la necesidad de dar cumplimiento a una norma unioneuropea, cuyo plazo de transposición se venía encima, concretamente 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.

El artículo 20 de la directiva contenía un mecanismo de transposición en dos fechas, puesto que los Estados miembros debían poner en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para darle cumplimiento antes del 2 de agosto de 2022. Pero había algunos de sus mandatos, para la remuneración o la prestación económica correspondientes a las últimas dos semanas del permiso parental, para los que el plazo se ampliaba hasta el 2 de agosto de 2024. Estábamos ya, como se ve, fuera de plazo.

Esta transposición estaba originalmente prevista a través del proyecto de ley de familias, cuya aprobación estaba ya bastante avanzada pero que se frustró por el adelanto electoral. Ahora se acude a una norma de urgencia, de contenido más limitado, para evitar el riesgo de incumplimiento por el Reino de España de las obligaciones derivadas de la directiva. No es, por cierto, la única norma unioneuropea que había que implementar, y así se ha aprovechado para hacerlo también con la Directiva (UE) 2019/2121 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de noviembre de 2019, por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 en lo que atañe a las transformaciones, fusiones y escisiones transfronterizas, y la Directiva (UE)



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”.



2018/843 del Parlamento Europeo y del Consejo de 30 de mayo de 2018, por la que se modifica la Directiva (UE) 2015/849 relativa a la prevención de la utilización del sistema financiero para el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo, y por la que se modifican las Directivas 2009/138/CE y 2013/36/UE.

La norma tardó en ser publicada, por lo que aunque ya se sabía de su existencia no se contaba con su número ni con la fecha del Boletín Oficial del Estado que la identifiquen, ni tampoco con un texto articulado que estudiar. Sólo disponíamos de las referencias del Consejo de Ministros, en las que se nos informa de sus contenidos principales.

Para garantizar el rigor del análisis hemos esperado a la publicación en el BOE, que finalmente tuvo lugar el día 29 de junio, por lo que hemos podido publicarlo con el texto articulado, denominación y numeración: 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.

Contenidos laborales

El Libro Segundo del RDL se dedica a la 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, y en éste se efectúan modificaciones en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del

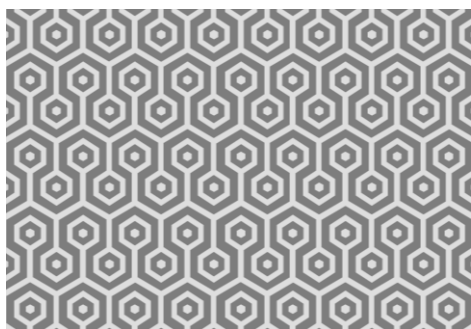
Empleado Público y en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Los cambios que se operan en cada una de estas normas aparecen en títulos independientes y monográficos.

Encontramos igualmente normas laborales en otros lugares de la norma. Así, encontramos cambios en la Ley 36/2021 en el Libro Quinto, dedicado a la “adopción de medidas urgentes en el ámbito financiero, socioeconómico, organizativo y procesal”. Dentro de este Libro su título VII incluye diversas medidas de carácter procesal, modificando la regulación procesal social en su capítulo IV.

Pero no son las únicas normas laborales afectadas. Como es común en las últimas reformas laborales, se afecta también el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Así como la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas.

De acuerdo con la disposición transitoria del RDL 5/2023, las normas de contenido laboral, incluidas en su libro segundo, entran en vigor al día siguiente al de su publicación en el BOE; esto es, el 30 de junio. Porque hay otras normas cuya aplicación se retrasa un mes o se somete a la aprobación de su desarrollo reglamentario.

Sin embargo, la disposición transitoria tercera establece que los permisos previstos en los artículos 37.4, 37.6 y 46.3 TRET y en el artículo 48 a) TREBEP, de los que se estuviese disfrutando a la entrada en vigor del RDL 5/2023 lo harán de acuerdo con la normativa que le fuese de aplicación al comienzo de su disfrute. El disfrute de esos derechos no limitará, en ningún caso, el del nuevo permiso parental regulado en el artículo 48 bis TRET, que podrá disfrutarse en su integridad cuando finalice el de aquellos.



Ampliación del concepto de discriminación

La primera medida que encontramos es una ampliación del concepto de discriminación, que en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores se recoge en la letra c) de su artículo 4.2, en el que se enumeran los derechos de las personas trabajadoras en la relación laboral. Dos son los cambios que se producen en este precepto: por un lado, se especifica que el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral se considerará de discriminación por razón de sexo; por otro, se incluyen entre las causas de discriminación prohibida la discapacidad.

Adaptación de jornada

El derecho a la adaptación de la jornada de trabajo reconocido en el artículo 34.8 TRET vuelve a modificarse, tras haberlo hecho ya el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La primera modificación es que se reconoce este derecho a las personas trabajadoras 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. La persona que solicite la adaptación debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

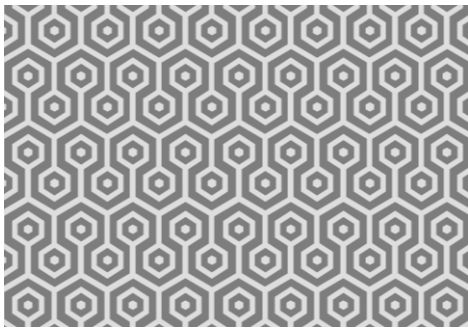
En segundo lugar, cuando deba producirse una negociación entre la

empresa y la persona que solicite la adaptación, se prevé que ésta tendrá que desarrollarse “con la máxima celeridad” y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días (hasta ahora el plazo era de un mes). También se incluye una presunción en caso de que la empresa no exprese su oposición motivada a la solicitud dentro de este plazo, presumiéndose en este caso la concesión de la adaptación solicitada. Se trata de una especie de “silencio administrativo positivo”, claramente inspirado en el Derecho administrativo.

También es una novedad la extensión del deber de justificar el rechazo a la solicitud de adaptación. Hasta ahora la ley lo imponía sólo cuando se denegara la petición; a partir de ahora, también surgirá cuando se plantee una propuesta alternativa. La respuesta, negativo o alternativo, deberá motivar las razones objetivas en las que se sustenta la decisión de la empresa.

Esto es una manifestación del mecanismo de “*comply or explain*”, importado del ámbito de la responsabilidad social corporativa, en el que aparece en relación con determinados compromisos de las empresas, y que ya ha sido utilizado antes por el legislador laboral para equilibrar los nuevos derechos de conciliación de los trabajadores con las necesidades productivas de los empleadores. Al no ser un mecanismo nuevo, disponemos de la construcción jurisprudencial previa respecto de la obligación similar existente respecto de la llamada “jornada a la carta”. Y lo que ya sabemos es que es una obligación que las empresas deben tomarse en serio, y que en la práctica existe un deber de adaptación razonable para dar respuesta a las solicitudes de los trabajadores.

Finalmente, se cambia la redacción de los supuestos en los que la persona



trabajadora puede retornar a la situación actual: además del agotamiento del período acordado o previsto, se podrá ejercitar este derecho “cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud”; antes del RDL 5/2023 se decía que se produciría “cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto”.

Nuevos permisos

El RDL 5 /2023 contiene un paquete de medidas para la mejora del derecho a la conciliación, que inciden especialmente en materia de permisos.

Como novedad de alcance, y para dar cumplimiento a lo previsto en la Directiva, se reconoce un nuevo permiso parental para el cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, que podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años. De este permiso se nos proporcionan las siguientes indicaciones:

- tendrá duración no superior a 8 semanas;
- podrá ejercitarse de manera continuas o discontinuas
- es intransferible
- podrá disfrutarse de manera flexible
- es un derecho individual de las personas trabajadores, hombres y mujeres

Este permiso se regula en un nuevo artículo 48 bis que se introduce en el TRET, continuando la tendencia a duplicar los números en esta norma laboral.

Este permiso parental se contempla expresamente como un nuevo supuesto de suspensión del contrato de trabajo, para lo que se añade una nueva letra o) al apartado 1 del artículo 45 TRET.

Corresponde a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute. Esta decisión deberá ser

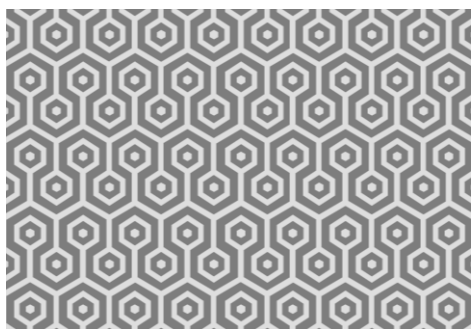
comunicada a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación del trabajador y las necesidades organizativas de la empresa.

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. Se trata de la misma potestad reconocido a las empresas en otros supuestos en los que dos empleados pueden disfrutar de unos mismos derechos de conciliación. Sólo que ahora su ejercicio se limita para facilitar a los trabajadores el disfrute de sus derechos legales; en consecuencia, el aplazamiento del ejercicio de estos derechos se somete a que la empresa lo justifique por escrito; y sólo podrá aplazarse después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

El derecho a un permiso para ausentarse del puesto de trabajo con remuneración del la letra b) del apartado 1 del artículo 37 TRET en determinadas circunstancias extraordinarias experimenta diversas ampliaciones y modificaciones.

La primera es la duración, pues se reconoce el derecho a un permiso de 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Antes era un permiso de 2 días.

También se amplía el ámbito de personas que hacen surgir este derecho, pues podrán beneficiarse de este permiso las personas que convivan con el trabajador o trabajadora que requiere



el cuidado en el mismo domicilio y también las parejas de hecho en el ámbito del permiso, así como a familiares consanguíneos de la pareja de hecho.

El tradicional permiso por fallecimiento se mantiene, incluyendo su duración de dos días. Se reconoce en casos de fallecimiento del cónyuge, que ahora integra también a las parejas de hecho. Se regula en una nueva letra del artículo 37.1, la b bis).

Quizás la mayor novedad del RDL 5/2023, anunciada ya en el Proyecto de Ley de Familias, sea la previsión de un permiso por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Se trata de un permiso nuevo, previsto en el Proyecto de Ley de Familias (donde aparecía como “fuerza mayor familiar”).

Aunque se presentó este derecho como un permiso de cuatro días retribuidos, la realidad es que se configura como un derecho a ausentarse del trabajo por estos motivos, que será retribuido hasta las equivalentes a cuatro días al año. Lo que quiere decir que el resto de días no trabajados por este motivo serán admisibles, pero no pagadas.

El nuevo apartado del artículo 37 TRET dispone que las personas que hagan uso de este permiso deberán aportar acreditación del motivo de ausencia. Este mandato aparece en un párrafo en el que se trata de la retribución de este permiso, por lo que podría interpretarse que sólo aplica cuando se produce este pago, aunque la lógica apunta a que deban justificarse todas las ausencias amparadas en este motivo, retribuidas o no.

Además, la regulación de los permisos vinculados al cuidado de dependientes

se modifica con el fin de incluir de manera expresa a los familiares por consanguinidad de las parejas de hecho.

Por último, se reconoce un nuevo permiso de 15 días naturales en caso de registro de pareja de hecho.

Reducciones de jornada

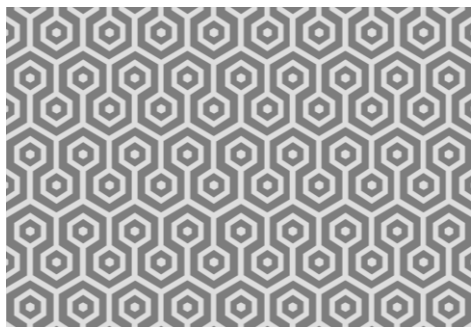
La reducción de jornada contemplada en el artículo 37.6 TRET experimenta cambios menores. Así, se reconoce este derecho también para el cuidado directo del familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Se mantiene la posibilidad de que la empresa limite el ejercicio simultáneo de estas reducciones de jornada si dos o más trabajadores de su plantilla generasen este derecho por el mismo sujeto causante. Pero ahora se exige que esta limitación se haga “por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa”. Estas razones deberán ser debidamente motivadas por escrito. Y se le impone, además, a la empresa el deber de ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Se añade, finalmente, que 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”; una cláusula de escaso valor normativo, aunque con una clara finalidad didáctica.

Excedencias por cuidados

Las excedencias por cuidados del artículo 46.3 TRET experimentan modificaciones similares a las indicadas para las reducciones de jornada:



- Se amplía el derecho a disfrutarlas cuando se trate del cuidado directo del familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- Se impone el deber de justificar la negativa al disfrute simultáneo de las personas titulares empleadas en una misma empresa, que deberá hacerse “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”.
- 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.

Familias monoparentales

Para las familias monoparentales se prevé que el progenitor único podrá disfrutar de las ampliaciones completas de suspensión del contrato para el caso de familias con dos personas progenitoras en el supuesto de discapacidad del hijo o hija o en nacimientos múltiples. Se dice, en efecto, en la nueva redacción del artículo 48.6 TRET, dónde se reconocen estas ampliaciones, que “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”.

Medidas de garantía

El RDL 5/2023 recoge unas medidas para garantizar el disfrute efectivo de los derechos que reconoce, concretamente para que las personas trabajadoras no puedan sufrir perjuicios como consecuencia del ejercicio de estos nuevos derechos de conciliación.

En este sentido, y como ya se ha visto, el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral será constitutivo de discriminación por razón de sexo.

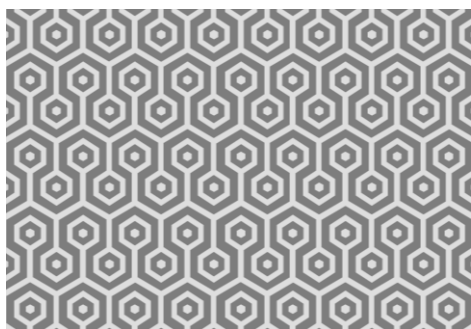
Las medidas más importantes se introducen, como es tradicional entre nosotros, en materia de despido. De esta manera, se incrementan los supuestos en los que procede la calificación de nulidad del despido:

- Personas que estén disfrutando del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis,
- Personas que estén disfrutando de los permisos contemplados en los apartados 3.b) del artículo 37 TRET; la referencia a los “apartados 3.b)” debe entenderse en el sentido que incluye a los apartados 3.b y 3.b bis.
- Personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 TRET

Derechos de los empleados públicos

Los derechos de los empleados públicos también se ven actualizados, en paralelo a los de los trabajadores del sector privado, mediante una serie de modificaciones en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, que se contienen en el Título II del Libro Segundo del RDL 5/2023. Estas medidas contienen, básicamente, los mismos derechos reconocidos en el TRET a las personas a las que aplica el TREBEP, aunque se contienen también otras originales para este colectivo.

Así, se amplían los permisos en circunstancias extraordinarias (accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario) cuando éstos afecten a pareja de hecho.



También se reconoce este derecho cuando la circunstancia afecte a cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, cinco días.

El permiso cuando la circunstancia afecte a un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad será siempre de cuatro días, sin distinguir si el suceso se produce en la misma o diferente localidad (hasta hoy podía ser de dos o cuatro días según el lugar).

Se mantiene, sin embargo, esta distinción en el permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad: será de tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles, cuando sea en distinta localidad. En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Se reconoce un permiso de quince días en caso de registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho.

Finalmente, se reconoce 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, similar al previsto para los trabajadores asalariados en el TRET.

Otras medidas laborales

El Libro Cuarto del RDL 5/2023 prevé la prórroga de determinadas de medidas de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad.

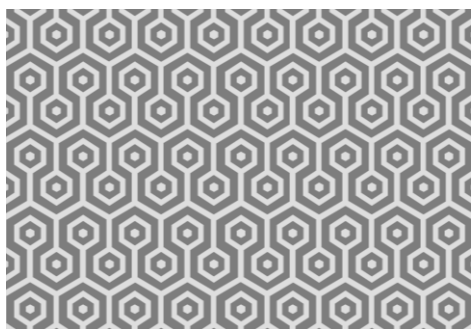
Así, se prorrogan también se amplían hasta el 31 de diciembre de 2023 las medidas de apoyo para la reparación de los daños y para la reconstrucción económica y social de la isla de La Palma, incluyendo los ERTE vinculados a la situación de fuerza mayor temporal en el supuesto de empresas y personas trabajadoras de las Islas Canarias afectadas por la erupción volcánica, y la prestación de cese de actividad para los trabajadores autónomos que se han visto obligados a cesar en la actividad como consecuencia del mismo evento.

De la misma manera se amplía la posibilidad de solicitar aplazamientos en el pago de las cuotas, que 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.

Otro contenido importante para las empresas desde el punto de vista de la gestión de personas es que se prorrogan dos de las prohibiciones de despedir vigentes hoy en nuestro país. Se trata de la prohibición del despido en empresas beneficiarias de ayudas públicas y la prohibición de utilizar como causa objetiva de despido el aumento de los costes energéticos. Ambas prohibiciones se prorrogan hasta el 31 de diciembre de 2023, y su incumplimiento conllevará el reintegro de la ayuda recibida, en su caso.

Aspectos laborales de las modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas de sociedades de capital

Como se indicó, el Libro I del RDL 5/2023 se dedica a la transposición de directiva de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles. Pues bien, la norma se ocupa también de los aspectos laborales de estas decisiones empresariales.



La disposición final segunda del RDL 5/2023 contiene una modificación de la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas para adaptarlo a estas.

En concreto se modifica el título IV de esta Ley, que a partir de ahora se denomina “Disposiciones aplicables a las modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas de sociedades de capital”, regulando los derechos de participación de los trabajadores en las sociedades afectadas. También se establecen unas disposiciones aplicables a los centros de trabajo situados en España de las sociedades resultantes de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas.

A ello se une que la disposición final primera introduce una modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Esta modificación supone incluir un nuevo supuesto de infracciones laborales en materia de derechos de implicación de los trabajadores, que incluye los supuestos de sociedades participantes o resultantes de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas consistentes en fusiones, transformaciones o escisiones las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables que sean contrarias a la nueva redacción del título IV de la Ley 31/2006, de 18 de octubre.

A estos efectos se prevé que las infracciones laborales previstas en el artículo 10 bis, que son las que se puedan producir en materia de derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y sociedades cooperativas europeas, resulten aplicables en caso de incumplimientos de esta ley relativos a dichas modificaciones estructurales, aunque no den lugar a la constitución de una sociedad.

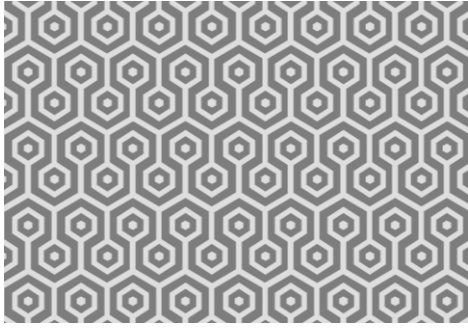
También se incluye una disposición adicional primera, dedicada a los derechos laborales derivados de modificaciones estructurales, en la que se afirma que las disposiciones del libro primero se entienden sin perjuicio de los derechos de información y consulta de los trabajadores previstos en la legislación laboral. También se prevé expresamente que en el supuesto de que estas modificaciones estructurales 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 TRET.

Valoración general

Los cambios introducidos por el RDL 5/2023, son relevantes e inciden en instituciones muy tradicionales y consolidadas en la práctica de nuestras relaciones laborales, a las que las empresas ya estaban acostumbradas.

El RDL deja desactualizada a la negociación colectiva, que tendrá que revisar toda su regulación de estas figuras. De la misma manera, es posible que se plantee la necesidad de revisar los planes de igualdad de las empresas, si éstos han entrado a ocuparse de las materias afectadas por la norma, como los permisos y otros instrumentos de conciliación.

En particular se produce un cambio de filosofía porque, hasta ahora, se indicaban situaciones concretas que daban lugar a permisos y, a partir de este momento, existirán figuras en las que el supuesto de utilización será muy amplio. Pensemos en el concepto de “fuerza mayor por motivos familiares urgentes e imprevisibles”, cuya delimitación será difícil y llevará tiempo. Se tardará tiempo en disponer de interpretaciones consolidadas y apoyadas por los tribunales que faciliten el ejercicio de estos derechos en un marco de seguridad jurídica.



También va a impactar en las empresas al incrementar el absentismo (justificado) y al tener que hacer frente a ausencias no previstas, con mucha más frecuencia que antes. Es posible prever un aumento de los costes laborales, similar al producido por otras medidas aprobadas durante esta legislatura.

Finalmente, un previsible incremento de la litigiosidad relacionada con el ejercicio

de estos derechos, lo que es siempre una mala noticia. Más aun cuando nos encontramos ante una verdadera crisis en la Justicia, potenciada por las huelgas sucesivas que hacen que los retrasos en los señalamientos puedan suponer en muchos casos una verdadera denegación del derecho a la tutela judicial efectiva.