

CUADRO SINÓPTICO Y COMPARATIVO. MODIFICACIONES DEL REAL DECRETO-LEY 5/2023, DE 28 DE JUNIO, POR EL QUE SE ADOPTAN O PRORROGAN DETERMINADAS MEDIDAS LABORALES, PROCESALES Y SOCIALES
(BOE 29 JUNIO 2023; CORRECCIÓN DE ERRORES 1 JULIO) (RCL 2023, 1287)

Puntos principales de las modificaciones

- ✓ Mediante las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, Estatuto Básico del Empleo Público y Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, se traspone parcialmente 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, salvo su artículo 5 y su artículo 8, apartado 3, respecto de la remuneración o la prestación económica del permiso parental.
- ✓ La modificación de la Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, tiene por objeto transponer lo establecido respecto a la protección de los derechos de participación o cogestión de los trabajadores en la Directiva (UE) 2019/2121, de 27 de noviembre, adaptando la rúbrica y el título IV de esta ley laboral que pasa a denominarse Disposiciones aplicables a las modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas de sociedades de capital, abarcando no solo las fusiones transfronterizas sino las transformaciones y escisiones de este carácter, dando así cobertura a los tres tipos de operaciones estructurales
- ✓ Conciliación de la vida personal y profesional ante los Tribunales de Justicia
- ✓ Modificación de la regulación del recurso de casación
- ✓ **Entrada en vigor general: 30 junio 2023**
- ✓ **Entrada en vigor de artículos 83.4, 225 y 225 bis LRJS: 29 julio 2023**
- ✓ **Entrada en vigor DA 52 LGSS: 1 enero 2024**

Normas modificadas

Este cuadro recoge las modificaciones que el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, que realiza en las siguientes normas:

Conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores

1. Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (art. 127 y DDTT 1ª y 2ª RDL 5/2023).
2. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleo Público (art. 128 RDL 5/2023)
3. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (art. 129 RDL 5/2023).

Medidas de carácter social

4. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Art. 211 RDL 5/2023)
5. 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 (Art. 212 del RDL 5/2023).

Modificación del proceso laboral

6. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (Arts. 129 y 226 del RDL 5/2023).

Otras modificaciones

7. 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 (DF 1ª RDL 5/2023).
8. Ley 31/2006, de 18 de octubre, sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas (DF 2ª RDL 5/2023).

1. TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (RCL 2015, 1654)

- Las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores responden a un doble propósito: de un lado, se evita penalizar o duplicar los sistemas de protección en las situaciones de crianza de los hijos e hijas, cuidado de mayores y dependientes y, de otro, con el límite necesario, introducir los requisitos mínimos de cada permiso y las mejoras que no resultan absorbibles.

TEMÁTICA y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN	REDACCIÓN ANTERIOR	NUEVA REDACCIÓN
(Modifica el art. 4.2 c Derecho laborales) <ul style="list-style-type: none">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.	Artículo 4. Derechos laborales 2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: (..) (c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo , estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.	Artículo 4. Derechos laborales 2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: (..) (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.
TEMÁTICA y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN (modifica art. 34, 8 Jornada) <ul style="list-style-type: none">Adaptación de la jornadaSe amplía a las personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto de hijos mayores de 12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado y otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio	Artículo 34 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.	Artículo 34 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.

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado

Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado

1. TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (RCL 2015, 1654)

		<p>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.</p>
<p>Negociación colectiva</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de 15 días ✓ Se presume su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo 	<p>En la negociación colectiva se pactarán 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 adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exigencia de motivación cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición 		
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación 	<p>La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.</p>	<p>La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el periodo acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ En caso de cambio de circunstancias, la empresa sólo podrá denegar el regreso por razones objetivas motivadas 		<p>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.</p>
	<p>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.</p>	<p>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.</p>
	<p>Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del</p>	<p>Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del</p>

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado

Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado

1. TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (RCL 2015, 1654)

TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN		REDACCIÓN ANTERIOR	NUEVA REDACCIÓN
<p>(Artículo 37.3 párrafo introductorio, letras a) y b), añade una nueva letra b bis) y apartados 4 y 6 e introduce un nuevo apartado 9)</p> <p>✓ Amplia el número de días y también el ámbito subjetivo de este permiso, incorporando a las personas convivientes sobre las que se llevará a efecto el cuidado efectivo. El precepto se completa para incluir en la cobertura a la pareja de hecho.</p> <p>✓ 15 días por matrimonio o registro de pareja de hecho</p> <p>✓ 5 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 consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra personas que conviva en el mismo domicilio</p> <p>✓ 2 días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado. En caso de desplazamiento se ampliará en 2 días</p> <p>✓ Separa del anterior el permiso por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuya causa es diversa</p> <p>Art. 37.4 Permisos de lactancia, reducción de jornada o excedencia</p>		<p>procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.</p> <p>Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos 3. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:</p>	<p>procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.</p> <p>Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos 3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:</p>
<p>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.</p>		<p>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.</p>	<p>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.</p>

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado

Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado

1. TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (RCL 2015, 1654)

	<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>✓ Supuesto de coincidencia dos personas trabajadoras de la misma empresa que ejercen el derecho por el mismo sujeto causante</p> <p>✓ Podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito ofreciendo un plan alternativo</p>	<p>La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.</p>	<p>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.</p>
	<p>Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejercen 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</p>	<p>Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejercen 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.</p>
<p>Art. 37.6 Reducción de jornada</p> <p>✓ Modifica los artículos 37.6 y 46.3 para matizar los permisos vinculados al cuidado de dependientes con el fin de incluir de manera expresa a los familiares por consanguinidad de las parejas de hecho</p>	<p>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.</p>	<p>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.</p>
<p>✓ Cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho</p>	<p>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.</p>	<p>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.</p>
	<p>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 sea necesario 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</p>	<p>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</p>

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado

Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado

1. TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (RCL 2015, 1654)

	máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitres años.	máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitres años.
	En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años 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.	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.	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.	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.	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 que conviva con la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.	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 exigidas para acceder al derecho a la misma.	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.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Supuesto de coincidencia dos o más trabajadores de la misma empresa que generen el 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 ofreciendo un plan alternativo ✓ Fomento de la corresponsabilidad 	<p>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 justificadas de funcionamiento de la empresa.</p>	<p>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.</p>
		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.

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado

Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado

1. TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (RCL 2015, 1654)

<p>Art. 37.9 (introducido)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Permiso retribuido para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes ✓ Horas de ausencia equivalentes a cuatro días al año ✓ Da respuesta a aquellas situaciones, distintas de las de los permisos de cuidadores y parentales, que permiten a las personas trabajadoras ausentarse por razones justificadas de urgencia familiar y que requieren la presencia inmediata de aquéllas. 		<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>TEMÁTICA y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN</p> <p>(introduce letra o) en el art. 45.1)</p> <p>Suspensión del contrato</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Permiso parental. 	<p align="center">REDACCIÓN ANTERIOR</p>	<p align="center">NUEVA REDACCIÓN</p> <p>1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas: (...) o) Disfruta del permiso parental.</p>
<p>TEMÁTICA y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN</p> <p>(Modifica art. 46.3)</p> <p>Excedencia</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Modifica los artículos 37.6 y 46.3 para matizar los permisos vinculados al cuidado de dependientes con el fin de incluir de manera expresa a los familiares por consanguinidad de las parejas de hecho. ✓ Por cuidado del cónyuge o pareja de hecho o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho. 	<p align="center">REDACCIÓN ANTERIOR</p> <p>Artículo 46. Excedencias</p> <p>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.</p> <p>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 de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p>	<p align="center">NUEVA REDACCIÓN</p> <p>Artículo 46. Excedencias</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Columna central: texto en rojo → eliminado o modificado

Columna derecha: texto azul → añadido o modificado

1. TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (RCL 2015, 1654)

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coincidencia dos o más personas trabajadoras de la misma empresa que generen el 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, ofreciendo un plan alternativo. 	<p>La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye 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 justificadas de funcionamiento de la empresa.</p>	<p>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 viera disfrutando.</p>
	<p>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 viera disfrutando.</p> <p>El periodo en que el trabajador 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 el empresario, 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.</p>	<p>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.</p>
	<p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>
<p>TEMÁTICA y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN</p> <p>(Modifica art. 48)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ En familias monoparentales podrán disfrutar de las ampliaciones completas 	<p>REDACCIÓN ANTERIOR</p> <p>Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo</p> <p>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</p>	<p>NUEVA REDACCIÓN</p> <p>Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo</p> <p>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</p>

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado

Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado

1. TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (RCL 2015, 1654)

TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN	REDACCIÓN ANTERIOR	NUEVA REDACCIÓN
<p>(Añade art. 48 bis, Permiso parental)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Regula un permiso parental específico que se ocupa del cuidado de los hijos e hijas, o de los niños y niños acogidos por más de un año, y hasta la edad de ocho años, intransferible y con posibilidad de su disfrute de manera flexible. 		<p>adicional de dos semanas, una para cada uno 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.</p> <p>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.</p> <p>Artículo 48 bis. 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.</p> <p>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.</p> <p>2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN	REDACCIÓN ANTERIOR	NUEVA REDACCIÓN

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado

Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado

<p>✓ Se modifican los artículos 53.4 y 55.5 para asegurar la protección contra el despido derivada del disfrute de permisos de conciliación, recogiendo el disfrute de todos los derechos de conciliación, incluyendo los nuevos, entre las causas de nulidad.</p>	<p>Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas</p> <p>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.</p> <p>Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:</p> <p>a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.</p> <p>b) La 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 refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas 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.</p> <p>c) 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.</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 53.</p> <p>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.</p> <p>Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:</p> <p>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.</p> <p>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 3b), 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
--	--	--

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado

Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado



	<p>En el resto de 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 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.</p> <p>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 período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.</p>	<p>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.</p> <p>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 período o al pago de la indemnización en la cuantía correcta, con independencia de los demás efectos que procedan.</p>
--	---	--

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado
Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado



1. TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (RCL 2015, 1654)

TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN	REDACCIÓN ANTERIOR	NUEVA REDACCIÓN
<p>(Modifica art. 55)</p> <p>✓ Se modifican los artículos 53.4 y 55.5 para asegurar la protección contra el despido derivada del disfrute de permisos de conciliación, recogiendo el disfrute de todos los derechos de conciliación, incluyendo los nuevos, entre las causas de nulidad.</p>	<p>Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario</p> <p>5. Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador. Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:</p> <p>a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.</p> <p>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 refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario</p> <p>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:</p> <p>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.</p> <p>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 3b), 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado

Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado

1. TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (RCL 2015, 1654)

TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN	REDACCIÓN ANTERIOR	NUEVA REDACCIÓN
<p>(Modifica DA 19ª) El cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida será de aplicación al nuevo permiso parental</p>	<p>Disposición adicional decimonovena. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida</p> <p>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.</p> <p>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 y en el segundo párrafo del artículo 48.5.</p>	<p>Disposición adicional decimonovena. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Régimen transitorio (DT 2.ª y 3.ª)

Adaptaciones de jornada

Las adaptaciones de jornada que se estuviesen aplicando a la entrada en vigor del 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 del real decreto-ley, y, en particular, lo relativo al regreso a la situación anterior

Permisos

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 estuviere disfrutando a la entrada en vigor del real decreto-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 del real decreto-ley, que podrá disfrutarse en su integridad cuando finalice el de aquellos.

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado

Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado



2. REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DEL EMPLEADO PÚBLICO (RCL 2015, 1695)

- ✓ Modifica el Estatuto Básico del Empleado Público para introducir modificaciones en el régimen de permisos, a fin de acompañar el permiso por accidente o enfermedad grave (artículo 48.a) a lo dispuesto en la Directiva 2019/1158, de 20 de junio

TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN	REDACCIÓN ANTERIOR	NUEVA REDACCIÓN
<p>(Se modifica el art. 48 letras a y l)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se equipara la pareja de hecho al matrimonio ✓ Se separa el permiso por fallecimiento del resto ✓ Cambio en el número de días "hábiles" y personas por las que se tiene derecho al permiso 	<p>Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos</p> <p>Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:</p> <p>a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.</p> <p>Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un 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.</p> <p>(...)</p> <p>l) Por matrimonio, quince días.</p>	<p>Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos</p> <p>Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:</p> <p>a) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad, así como de 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 hábiles</p> <p>Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.</p> <p>Cuando se trate de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 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.</p> <p>(...)</p> <p>l) Por matrimonio o registro o constitución formalizada por documento público de pareja de hecho, quince días.</p>
TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN	REDACCIÓN ANTERIOR	NUEVA REDACCIÓN

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado
 Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado



2. REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DEL EMPLEADO PÚBLICO (RCL 2015, 1695)

(Se añade letra g) al art. 49)

✓ Se añade el permiso parental

	<p>Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos</p> <p>g) 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; tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.</p> <p>Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.</p> <p>Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.</p> <p>Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.</p> <p>A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.</p>
--	--

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado
Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado

**3. LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCION SOCIAL (RCL 2011, 1845)
(CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL)**

TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN	REDACCIÓN ANTERIOR	NUEVA REDACCIÓN
<p>(Modifica el art. 108.2) Despido nulo</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ contiene la modificación de los artículos 108.2 y 122.2 para garantizar su coherencia con las modificaciones planteadas, respectivamente, en los artículos 53.4 y 55.5 Estatuto de los Trabajadores. 	<p>Artículo 108. Calificación del despido por la sentencia</p> <p>2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.</p>	<p>Artículo 108. Calificación del despido por la sentencia</p> <p>2. El despido será nulo en los supuestos señalados en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores.</p>
TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN	REDACCIÓN ANTERIOR	NUEVA REDACCIÓN
<p>(Modifica el art. 122.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se modifica la calificación de nulidad en coherencia con las modificaciones de los arts. 53.4 y 55.5 del ET 	<p>Artículo 122. Calificación de la extinción del contrato</p> <p>2. La decisión extintiva será nula:</p> <p>(...)</p> <p>b) Cuando se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del apartado 1 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>a) Cuando resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.</p> <p>c) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.</p> <p>d) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra c), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma Ley; y la de las trabajadoras víctimas</p>	<p>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.</p>

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado

Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado



**3. LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL (RCL 2011, 1845)
(CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL)**

	<p>de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>e) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo. Lo establecido en las letras c), d) y e) 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 excedencias señalados.</p>	
--	--	--

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado
Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado

4. TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (RCL 2015, 1700)

TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN	REDACCIÓN ANTERIOR	NUEVA REDACCIÓN
<p>(Modifica DA 52)</p> <p>✓ Resulta necesario efectuar una serie de modificaciones puntuales en la posibilidad de suscribir un convenio especial para poder computar períodos de prácticas realizadas con anterioridad a su entrada en vigor, ampliando el plazo del convenio de 2 a 5 años, al objeto de favorecer y dar seguridad jurídica</p> <p>Entrada en vigor el 1 de enero de 2024</p>	<p>Disposición adicional quincuagésima segunda. Inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación</p> <p>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 el mismo, podrán suscribir un convenio especial, por una única vez, en 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 períodos de formación o realización de prácticas no laborales y académicas realizados antes de la fecha de entrada en vigor, hasta un máximo de dos años.</p>	<p>Disposición adicional quincuagésima segunda. Inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación</p> <p>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, en 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 períodos 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.</p>

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado
Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado

5. 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 (RCL 2023, 521)

TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN	REDACCIÓN ANTERIOR	NUEVA REDACCIÓN
<p>(Se modifica la DF 10ª)</p> <p>✓ La entrada en vigor del sistema de cotización a la seguridad social de las prácticas formativas o prácticas académicas externas, inicialmente fijada para el 1 de octubre de 2023, ha de demorarse hasta el 1 de enero de 2024 puesto que las prácticas formativas, remuneradas o no, no se realizan con carácter general al inicio de los cursos académicos sino en el segundo o tercer trimestre de dichos cursos. La ampliación temporal de la vacatio legis permitirá, además, facilitar los trabajos técnicos de adaptación de los centros formativos y, en general, de quien deba asumir la condición de sujeto responsable del cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social respecto a quienes realicen las prácticas.</p>	<p>Disposición final décima. Entrada en vigor</p> <p>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:</p> <p>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.</p> <p>Los artículos 58.5, 59, 60, 82.4.b), 237. 2 y 3, 248. 1.c) y la disposición transitoria cuatragésima 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Disposición final décima. Entrada en vigor</p> <p>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:</p> <p>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.</p> <p>Los artículos 58.5, 59, 60, 82.4.b), 237. 2 y 3, 248. 1.c) y la disposición transitoria cuatragésima 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 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.</p> <p>Los artículos 169.1.b), 170, 174, 248. 1.d), 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".</p> <p>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.</p>

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado

Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado

5. 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 (RCL 2023, 521)

	<p>Entrarán en vigor el 1 de octubre de 2023 el artículo 247 y la nueva disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, redactados respectivamente por los apartados veintiseis y treinta y cuatro del artículo único de este real decreto-ley.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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 veintiseis del artículo único de este real decreto-ley.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
--	--	---

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado
 Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado



6. LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL (RCL 2011, 1845)

(MEDIDAS PROCESALES)

TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN	REDACCIÓN ANTERIOR	NUEVA REDACCIÓN
<p>(Se añade ap. 4 al art. 83)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Entrada en vigor: 29-7-2023 ✓ Por circunstancias personales o familiares de la personas profesionales de la abogacía, de la procura y graduados/as sociales 		<p>Artículo 83. Suspensión de los actos de conciliación y juicio</p> <p>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.</p>
TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN	REDACCIÓN ANTERIOR	NUEVA REDACCIÓN
<p>(Se modifica el art. 225)</p> <p>Recurso de casación para la unificación de doctrina</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Entrada en vigor: 29-7-2023 ✓ Se elimina el recurso contra el auto de inadmisión por falta de subsanación de defectos cuando la parte ya ha sido advertida y requerida para subsanación, dejando pasar el plazo ✓ se elimina el trámite de audiencia previa al recurrente respecto de ciertas causas de inadmisión sobre las cuales necesariamente habrá de haber efectuado alegaciones en dos momentos diferentes -escrito de preparación 	<p>Artículo 225. Decisión sobre la admisión del recurso</p> <p>1. Recibidos los autos en la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, si el secretario judicial apreciara el defecto insubsanable de haberse preparado o interpuesto fuera de plazo dictará decreto poniendo fin al trámite del recurso, contra el que sólo procederá recurso de revisión.</p> <p>De apreciar defectos subsanables en la tramitación del recurso, o en su preparación e interposición, concederá a la parte un plazo de diez días para la aportación de los documentos omitidos o la subsanación de los defectos apreciados.</p> <p>De no efectuarse la subsanación en el tiempo y forma establecidos, dará cuenta a la Sala para que resuelva lo que proceda y de dictarse auto poniendo fin al trámite del recurso, declarará la firmeza en su caso de la resolución recurrida, con pérdida del depósito constituido y remisión de las actuaciones a la Sala de procedencia. Contra dicho auto sólo procederá recurso de reposición.</p>	<p>Artículo 225. Decisión sobre la admisión del recurso</p> <p>1. Recibidos los autos en la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, si el letrado o letrada de la Administración de Justicia apreciara el defecto insubsanable de haberse preparado o interpuesto fuera de plazo dictará decreto poniendo fin al trámite del recurso, contra el que sólo procederá recurso de revisión.</p> <p>De apreciar defectos subsanables en la tramitación del recurso, o en su preparación e interposición, concederá a la parte un plazo de diez días para la aportación de los documentos omitidos o la subsanación de los defectos apreciados.</p> <p>De no efectuarse la subsanación en el tiempo y forma establecidos, dará cuenta a la Sala para que resuelva lo que proceda y, de dictarse auto poniendo fin al trámite del recurso, declarará la firmeza en su caso de la resolución recurrida, con pérdida del depósito constituido y remisión de las actuaciones a la Sala de procedencia.</p>

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado

Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado

6. LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCION SOCIAL (RCL 2011, 1845)

(MEDIDAS PROCESALES)

<p>y escrito de interposición de recurso-. No obstante, se mantiene la audiencia a la parte cuando la causa de inadmisión escapa del contenido de aquellos escritos como sucede con la falta de contenido casacional de la pretensión y el haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales.</p>	<p>2. De no haber apreciado defectos el secretario, o una vez subsanados los advertidos, o si el secretario apreciar defectos insubsanables, sea en la preparación o en la interposición, distintos de los de su preparación o interposición fuera de plazo, dará cuenta al Magistrado ponente para instrucción de los autos por tres días.</p> <p>3. El Magistrado ponente, dará cuenta a la Sala del recurso interpuesto y de las causas de inadmisión que apreciar, en su caso. Si la Sala estimare que concurre alguna de las causas de inadmisión referidas, acordará oír al recurrente sobre las mismas por un plazo de cinco días, con ulterior informe del Ministerio Fiscal por otros cinco días, de no haber interpuesto el recurso.</p> <p>4. Son causas de inadmisión el incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos procesales para preparar o interponer el recurso, la carencia sobrevenida del objeto del recurso, la falta de contenido casacional de la pretensión y el haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales.</p> <p>5. Si la Sala estimara que concurre alguna de las causas de inadmisión referidas dictará, en el plazo de tres días, auto declarando la inadmisión y la firmeza de la resolución recurrida, con imposición al recurrente de las costas causadas, de haber comparecido en el recurso las partes</p>	<p>2. De no haber apreciado defectos el letrado o letrada de la Administración de Justicia, o una vez subsanados los advertidos, o si apreciar defectos insubsanables, sea en la preparación o en la interposición, distintos de los de su preparación o interposición fuera de plazo, dará cuenta al magistrado ponente para instrucción de los autos por tres días.</p> <p>3. El magistrado ponente, dará cuenta a la Sala del recurso interpuesto y de las causas de inadmisión que apreciar, en su caso. Si la Sala estimare que concurre alguna de las causas de inadmisión referidas en las letras a), b) y c) del apartado siguiente, pasará los autos al Ministerio Fiscal, de no haber interpuesto el recurso, para que, en el plazo de cinco días, informe sobre la admisión o inadmisión del mismo.</p> <p>Si la Sala estimare que concurre la causa de inadmisión referida en las letras d) y e) del apartado siguiente acordará oír al recurrente sobre las mismas por un plazo de cinco días, con ulterior informe del Ministerio Fiscal por otros cinco días, de no haber interpuesto el recurso.</p> <p>4. Son causas de inadmisión:</p> <ol style="list-style-type: none"> el incumplimiento de manera manifiesta e insubsanable de los requisitos procesales para preparar o interponer el recurso, la carencia sobrevenida del objeto del recurso, la falta de contradicción entre las sentencias comparadas, la falta de contenido casacional de la pretensión, el haberse desestimado en el fondo otros recursos en supuestos sustancialmente iguales. <p>5. Si la Sala estimara que concurre alguna de las causas de inadmisión referidas dictará, en el plazo de tres días, auto declarando la inadmisión y la firmeza de la resolución recurrida, con imposición al recurrente de las costas causadas, de haber comparecido en el</p>
---	--	---

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado

Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado



6. LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCION SOCIAL (RCL 2011, 1845)

(MEDIDAS PROCESALES)

TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN	REDACCIÓN ANTERIOR	NUEVA REDACCIÓN
<p>(Se añade art. 225 bis)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Entrada en vigor: 29-7-2023 ✓ Se regula la suspensión de RRCCUU pendientes de tramitación en identidad jurídica sustancial. 	<p>recorridas, en los términos establecidos en esta Ley y sin que quepa recurso contra dicha resolución. El auto de inadmisión comportará, en su caso, la pérdida del depósito constituido, dándose a las consignaciones y aseguramientos prestados el destino que corresponda, de acuerdo con la sentencia de suplicación.</p> <p>Cuando la inadmisión se refiera solamente a alguno de los motivos aducidos o a alguno de los recursos interpuestos, se dispondrá la continuación del trámite de los restantes recursos o motivos no afectados por el auto de inadmisión parcial.</p> <p>6. Para el despacho ordinario y resolución de la inadmisión de este recurso la Sala se constituirá con tres Magistrados.</p>	<p>recurso las partes recurridas, en los términos establecidos en esta ley y sin que quepa recurso contra dicha resolución. El auto de inadmisión comportará, en su caso, la pérdida del depósito constituido, dándose a las consignaciones y aseguramientos prestados el destino que corresponda, de acuerdo con la sentencia de suplicación.</p> <p>6. Si por la Sección de admisiones se apreciara la falta de competencia funcional para el conocimiento del litigio, se concederá audiencia a las partes y al Ministerio Fiscal por un plazo común de tres días. Finalizado el plazo, se señalará dentro de los diez días siguientes para deliberación, votación y fallo, debiendo dictarse sentencia dentro de los diez días siguientes a la celebración de la votación.</p> <p>7. Para el despacho ordinario y resolución de la inadmisión de este recurso la Sala se constituirá con tres Magistrados.</p> <p>Artículo 225 bis. Suspensión de recursos de casación pendientes de tramitación en caso de identidad jurídica sustancial</p> <p>1. Cuando por la Sección de admisión de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se constate la existencia de un gran número de recursos que susciten una cuestión jurídica sustancialmente igual, podrá acordar la admisión de uno o varios de ellos, cuando cumplan las exigencias impuestas en los artículos 221 y 224 y presenten contenido casacional, para su tramitación y resolución preferente, suspendiendo el trámite de admisión de los demás hasta que se dicte sentencia en el primero o primeros.</p> <p>2. Una vez dictada sentencia de fondo se llevará testimonio de esta a los recursos suspendidos y se notificará a los interesados afectados por la suspensión, dándoles un plazo de alegaciones de diez días a fin de que puedan interesar la continuación del trámite de su recurso de casación, o bien desistir del mismo. Caso de que interesen</p>

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado

Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado



**6. LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCION SOCIAL (RCL 2011, 1845)
(MEDIDAS PROCESALES)**

		<p>la continuación valorarán la incidencia que la sentencia de fondo dictada por el Tribunal Supremo tiene sobre su recurso.</p> <p>3. Efectuadas dichas alegaciones y cuando no se hubiera producido el desistimiento, si la sentencia impugnada en casación resulta coincidente, en su fallo y razón de decidir, con lo resuelto por la sentencia o sentencias del Tribunal Supremo, se inadmitirán por providencia los recursos de casación pendientes.</p> <p>Por el contrario, si la sentencia impugnada en casación no resulta coincidente, en su fallo y razón de decidir, con lo resuelto por la sentencia o sentencias del Tribunal Supremo, se dictará auto de admisión y se remitirá el conocimiento del asunto a la Sección correspondiente, siempre que se cumplan las exigencias impuestas en los artículos 221 y 224 y presente contenido casacional.</p> <p>4. Remitidas las actuaciones, la Sección resolverá si continúa con la tramitación prevista en los artículos 226 y 227 o si dicta sentencia sin más trámite, remitiéndose a lo acordado en la sentencia de referencia y adoptando los demás pronunciamientos que considere necesarios.</p>
<p>Régimen transitorio (DT 10.5)</p> <p>El régimen del recurso de casación social establecido en este real decreto-ley será de aplicación a las resoluciones de los juzgados y tribunales de ese orden que se dicten con posterioridad a su entrada en vigor.</p> <p>La modificación del artículo 225 bis de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, será de aplicación a los recursos de casación que se hubieran preparado y estuvieran pendientes de admisión a la entrada en vigor de este real decreto-ley.</p>		
<p>A estos efectos, de oficio o a instancia de parte, se podrá acordar la suspensión del trámite de admisión de otros recursos en atención a cualquiera de los recursos de casación que ya se hubieran admitido a la entrada en vigor de este real decreto-ley y que se declaren de tramitación y resolución preferente por concurrir los requisitos del citado artículo.</p>		

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado
Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado



7. REAL DECRETO-LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO, POR EL QUE SE APRUEBA EL XTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL (RCL 2000, 1804)

TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN	REDACCIÓN ANTERIOR	NUEVA REDACCIÓN
<p>✓ Establece un régimen sancionador adecuado a la nueva regulación en materia de modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles</p> <p>(Se modifica el art. 5.3)</p>	<p>Artículo 5. Infracciones laborales</p> <p>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 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.</p>	<p>Artículo 5. Infracciones laborales</p> <p>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.</p> <p>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.</p>

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado
 Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado

8. LEY 31/2006, DE 18 DE OCTUBRE, SOBRE IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS Y COOPERATIVAS EUROPEAS (RCL 2006, 1893)

TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN	REDACCIÓN ANTERIOR	NUEVA REDACCIÓN
(Se modifica el todo el Título IV) Capítulo I	Título IV Disposiciones aplicables a las fusiones transfronterizas <i>Intra</i> comunitarias de sociedades de capital Capítulo I Disposiciones aplicables a las sociedades resultantes de fusiones transfronterizas <i>intra</i> comunitarias con domicilio en España	Título IV Disposiciones aplicables a las modificaciones estructurales transfronterizas <i>Intra</i> europas de sociedades de capital Capítulo I Derechos de participación de los trabajadores en las sociedades afectadas
TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN	REDACCIÓN ANTERIOR	NUEVA REDACCIÓN
(Modifica el art. 39) ✓ Ambito de aplicación ✓ Número medio de trabajadores equivalente a cuatro quintas partes del umbral aplicable ✓ La participación de los trabajadores en cada sociedad resultante no alcance al menos el mismo nivel de participación de los trabajadores que el aplicado en la sociedad o sociedades antes de la modificación estructural transfronteriza	Artículo 39. Derechos de participación de los trabajadores en las sociedades resultantes de fusiones transfronterizas <i>intra</i>comunitarias. 1. La participación de los trabajadores en la sociedad resultante de la fusión transfronteriza <i>intra</i> comunitaria que tenga o vaya a tener su domicilio en España, así como su implicación en la definición de los derechos correspondientes, se regirá por las disposiciones previstas en este capítulo cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias: a) Que al menos una de las sociedades que se fusionan emplee, durante el periodo de seis meses que precede a la publicación del proyecto común de fusión, un número medio de trabajadores superior a 500 y esté gestionada en régimen de participación de los trabajadores. b) Que en el caso de existir participación de los trabajadores en la sociedad resultante de la fusión transfronteriza-aquella no alcance al menos el mismo nivel de participación de los trabajadores que el aplicado a las sociedades participantes en la fusión, medido en función de la proporción de miembros que representan a los trabajadores en el órgano de administración o control, o sus comités, o en el órgano directivo competente dentro de las sociedades para decidir el reparto de los beneficios. c) Que, en el caso de existir participación de los trabajadores en la sociedad resultante de la fusión, los trabajadores de los establecimientos de tal sociedad situados en otros Estados miembros ejerzan unos derechos de participación inferiores a los derechos de participación que ejercen los trabajadores empleados en España.	Artículo 39. Ambito de aplicación del capítulo. 1. La participación de los trabajadores en las sociedades resultantes de una modificación estructural transfronteriza <i>intra</i> europaea, así como su implicación en la definición de los derechos correspondientes, se regirá por las disposiciones previstas en este capítulo cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias: a) Que al menos una de las sociedades que se fusionan, la sociedad que se transforma o la escindida emplee, durante el periodo de seis meses que precede a la publicación del proyecto de la operación de modificación estructural transfronteriza <i>intra</i> europaea, un número medio de trabajadores equivalente a cuatro quintas partes del umbral aplicable para dar lugar a la participación de los trabajadores en el sentido del artículo 2, letra k), de la Directiva 2001/786/CE del Consejo, de 8 de octubre de 2001, tal como se establezca en el derecho del Estado miembro a cuya jurisdicción esté sujeta la sociedad afectada. b) Que, en el caso de existir participación de los trabajadores en cada sociedad resultante, aquella no alcance al menos el mismo nivel de participación de los trabajadores que el aplicado en la sociedad o sociedades antes de la modificación estructural transfronteriza, medido en función de la proporción de miembros que representan a los trabajadores en el órgano de administración o control, o sus comités, o en el órgano directivo competente dentro de las sociedades para decidir el reparto de los beneficios. c) Que, en el caso de existir participación de los trabajadores en cada sociedad resultante, los trabajadores de los establecimientos de tal sociedad situados en otros Estados miembros ejerzan unos derechos de participación inferiores a los derechos de participación que ejercen los trabajadores empleados en España. 2. La aplicación de las disposiciones de este capítulo excluye la de las disposiciones de cualquier otro Estado miembro en que las sociedades

Columna central: texto en rojo → eliminado o modificado

Columna derecha: texto azul → añadido o modificado

8. LEY 31/2006, DE 18 DE OCTUBRE, SOBRE IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS Y COOPERATIVAS EUROPEAS (RCL 2006, 1893)

	2. La aplicación de las disposiciones de este Capítulo excluye la de las disposiciones de cualquier otro Estado miembro en que la sociedad resultante de la fusión o las sociedades que se fusionan cuenten con centros de trabajo, salvo en los casos en los que exista una remisión expresa en este capítulo.	resultantes cuenten con centros de trabajo, salvo en los casos en los que exista una remisión expresa en este capítulo.
TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN	REDACCIÓN ANTERIOR	NUEVA REDACCIÓN
(Modifica el art. 40)	Artículo 40. Procedimiento de negociación de los derechos de participación Serán de aplicación a los derechos de participación de los trabajadores las disposiciones contenidas en el Capítulo I del Título I de esta Ley, con las siguientes peculiaridades:	Artículo 40. Procedimiento de negociación de los derechos de participación 1. Se aplicarán a los derechos de participación de los trabajadores las disposiciones contenidas en el capítulo I del título I de esta ley, con las siguientes peculiaridades: a) No será de aplicación lo previsto en el artículo 8.2 y 3, respecto de las funciones de la comisión negociadora. No obstante, la comisión negociadora tendrá derecho a decidir, por mayoría de dos tercios de sus miembros que representen al menos a dos tercios de los trabajadores, no iniciar negociaciones o poner fin a las negociaciones ya entabladas, y basarse en las normas de participación vigentes en la legislación laboral española. b) El contenido del acuerdo deberá incluir: 1.º La identificación de las partes que lo conciertan. 2.º El ámbito de aplicación del acuerdo. 3.º Los elementos esenciales de las normas de participación, incluida, en su caso, la determinación del número de miembros del órgano de administración de la sociedad o sociedades resultantes que los trabajadores tendrán derecho a elegir, designar o recomendar o a cuya designación tendrán derecho a oponerse, de los procedimientos a seguir para ello y de sus derechos. 4.º La fecha de entrada en vigor del acuerdo, su duración y las condiciones de su denuncia, prórroga y renegociación. 2. Además de lo previsto en el apartado 1, se aplicarán a los derechos de participación de los trabajadores, en el caso de fusiones transfronterizas intraeuropeas, las siguientes especialidades:
La comisión negociadora tendrá derecho a decidir no iniciar negociaciones o poner fin a las negociaciones ya entabladas, y basarse en las normas de participación vigentes en la legislación laboral española		
Contenido del acuerdo		
Specialidades en el caso de fusiones transfronterizas intraeuropeas	1.ª Los órganos competentes de las sociedades que participen en la fusión tendrán derecho a optar, sin negociación previa, por estar directamente sujetas a las disposiciones subsidiarias contempladas en el artículo 20 para la participación de los trabajadores en los supuestos de fusión de sociedades, o por	a) Los órganos competentes de las sociedades que se fusionen, en el supuesto de que al menos una de dichas sociedades esté gestionada en régimen de participación de los trabajadores, tendrán derecho a optar, sin negociación previa, por estar directamente sujetas a las disposiciones subsidiarias contempladas en el artículo 20 para la participación de los trabajadores en los supuestos de fusión de sociedades, y por respetar

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado

Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado



8. LEY 31/2006, DE 18 DE OCTUBRE, SOBRE IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS Y COOPERATIVAS EUROPEAS (RCL 2006, 1893)

	<p>respetar dichas disposiciones a partir de la fecha de registro de la sociedad resultante de la fusión.</p>	<p>dichas disposiciones a partir de la fecha de registro de la sociedad resultante de la fusión.</p>
<p>La sociedad comunicará si opta por aplicar las disposiciones subsidiarias, o si entabla negociaciones en el marco del órgano especial de negociación.</p>	<p>2.ª No será de aplicación lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 8, respecto de las funciones de la comisión negociadora. No obstante, la comisión negociadora tendrá derecho a decidir, por mayoría de dos tercios de sus miembros que representen al menos a dos tercios de los trabajadores, incluidos los votos de los miembros que representen a los trabajadores en, al menos, dos Estados miembros diferentes, no iniciar negociaciones o poner fin a las negociaciones ya entabladas, y basarse en las normas de participación vigentes en la legislación laboral española.</p>	<p>La sociedad comunicará a sus trabajadores o sus representantes si opta por aplicar las disposiciones subsidiarias, o si entabla negociaciones en el marco del órgano especial de negociación. En el segundo caso, la sociedad comunicará a sus trabajadores o sus representantes el resultado de las negociaciones sin demora indebida.</p>
	<p>3.ª No será de aplicación lo previsto en el artículo 9.2. En el caso de que en alguna de las sociedades que se fusionan se aplicara un sistema de participación de los trabajadores en sus órganos de administración o de control que afectasen, al menos, a un 25 por 100 del número total de trabajadores empleados en el conjunto de las sociedades participantes, cuando el resultado de las negociaciones pueda determinar una reducción de los derechos de participación de los trabajadores existentes en las sociedades participantes, la mayoría necesaria para tomar tal acuerdo será la de dos tercios de los miembros de la comisión negociadora, que representen a su vez, al menos, a dos tercios de los trabajadores e incluyan los votos de miembros que representen a trabajadores de, al menos, dos Estados miembros.</p>	<p>b) La mayoría de dos tercios a la que se refiere el segundo párrafo del apartado 1. a) deberá incluir los votos de los miembros que representen a los trabajadores en, al menos, dos Estados miembros diferentes.</p> <p>c) No será de aplicación lo previsto en el artículo 9.2. En el caso de que en alguna de las sociedades que se fusionan se aplicara un sistema de participación de los trabajadores en sus órganos de administración o de control que afectasen, al menos, a un 25 por 100 del número total de trabajadores empleados en el conjunto de las sociedades participantes, cuando el resultado de las negociaciones pueda determinar una reducción de los derechos de participación de los trabajadores existentes en las sociedades participantes, la mayoría necesaria para tomar tal acuerdo será la de dos tercios de los miembros de la comisión negociadora, que representen a su vez, al menos, a dos tercios de los trabajadores e incluyan los votos de miembros que representen a trabajadores de, al menos, dos Estados miembros.</p>
	<p>Se entenderá por reducción de los derechos de participación, a estos efectos, el establecimiento de un número de miembros en los órganos de la sociedad resultante de la fusión inferior al mayor número existente en cualquiera de las sociedades participantes.</p>	<p>Se entenderá por reducción de los derechos de participación, a los efectos previstos en el párrafo anterior, el establecimiento de un número de miembros en los órganos de la sociedad resultante de la fusión inferior al mayor número existente en cualquiera de las sociedades participantes.</p>
<p>Especialidades en el caso de transformaciones y escisiones transfronterizas intraeuropeas</p>		<p>3. Además de lo previsto en el apartado 1, se aplicarán a los derechos de participación de los trabajadores, en el caso de transformaciones y escisiones transfronterizas intraeuropeas, las siguientes especialidades:</p> <p>a) No será de aplicación lo previsto en el artículo 7.2 y 3, respecto de la composición de la comisión negociadora.</p> <p>b) No será de aplicación lo previsto en el artículo 9.2.</p>

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado

Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado

8. LEY 31/2006, DE 18 DE OCTUBRE, SOBRE IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS Y COOPERATIVAS EUROPEAS (RCL 2006, 1893)

	4.ª El contenido del acuerdo deberá incluir:	c) El contenido del acuerdo deberá incluir el reconocimiento de unos derechos de implicación de los trabajadores que sean, como mínimo, equivalentes en todos sus elementos a los existentes en la sociedad que se transforma o escinde.
	a) La identificación de las partes que lo conciertan.	
	b) El ámbito de aplicación del acuerdo.	
	c) Los elementos esenciales de las normas de participación, incluida, en su caso, la determinación del número de miembros del órgano de administración de la sociedad resultante de la fusión transfronteriza que los trabajadores tendrán derecho a elegir, designar o recomendar o a cuya designación tendrán derecho a oponerse, de los procedimientos a seguir para ello y de sus derechos.	
	d) La fecha de entrada en vigor del acuerdo, su duración y las condiciones de su denuncia, prórroga y renegociación.	d) La sociedad comunicará a sus trabajadores o a los representantes de estos el resultado de las negociaciones relativas a su participación sin dilación indebida.
TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN	REDACCIÓN ANTERIOR	NUEVA REDACCIÓN
(Modifica el art. 41)	Artículo 41. Aplicación de las disposiciones subsidiarias en materia de participación 1. Las disposiciones subsidiarias previstas en el artículo 20 en materia de participación de los trabajadores serán de aplicación a la sociedad resultante de la fusión transfronteriza intracomunitaria , a partir de la fecha de su constitución, en los siguientes casos: a) Cuando las partes así lo decidan. b) Cuando no se haya alcanzado ningún acuerdo en el plazo de seis meses o, en su caso, durante el período de prórroga de este plazo, en los términos previstos en el artículo 10, y siempre que:	1. Las disposiciones subsidiarias previstas en el artículo 20 en materia de participación de los trabajadores se aplicarán a la sociedad o sociedades resultantes afectadas por la modificación estructural , a partir de la fecha de su constitución, en los siguientes casos: a) Cuando las partes así lo decidan. b) Cuando no se haya alcanzado ningún acuerdo en el plazo de seis meses o, en su caso, durante el período de prórroga de este plazo, en los términos previstos en el artículo 10, y siempre que los órganos competentes de las sociedades que se fusionan, transforman o escinden decidan aceptar la aplicación de las disposiciones subsidiarias. Si se decidiera no aceptar la aplicación de dichas disposiciones, no podrá continuarse con el proceso de modificación estructural.
Fusiones transfronterizas intraeuropeas		En el caso de fusiones transfronterizas intraeuropeas, se deberán cumplir, además del requisito señalado en el párrafo anterior, los siguientes:
	1.ª La comisión negociadora no haya adoptado la decisión de no iniciar negociaciones o poner fin a las negociaciones ya	1.ª Que la comisión negociadora no haya adoptado la decisión de no iniciar negociaciones o poner fin a las negociaciones ya entabladas y

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado

Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado

8. LEY 31/2006, DE 18 DE OCTUBRE, SOBRE IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS Y COOPERATIVAS EUROPEAS (RCL 2006, 1893)

	entabladas y basarse en las normas de participación vigentes en la legislación laboral española.	basarse en las normas de participación vigentes en la legislación laboral española.
	2.º Los órganos competentes de cada una de las sociedades participantes decidan aceptar la aplicación de las disposiciones subsidiarias. Si decidieran no aceptar la aplicación de dichas disposiciones, no podrá continuarse con el proceso de fusión.	
	3.º Se aplicara con anterioridad a la inscripción de la sociedad resultante de la fusión en alguna de las sociedades participantes un sistema de participación de los trabajadores en sus órganos de administración o de control que afectase al 33,3 por 100, al menos, del número total de trabajadores empleados en el conjunto de las sociedades participantes, o bien a un número inferior, si la comisión negociadora así lo decide.	2.º Que se aplicara con anterioridad a la inscripción de la sociedad resultante de la fusión en alguna de las sociedades participantes un sistema de participación de los trabajadores en sus órganos de administración o de control que afectase al 33,3 por 100, al menos, del número total de trabajadores empleados en el conjunto de las sociedades participantes, o bien a un número inferior, si la comisión negociadora así lo decide.
	2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se tomarán en consideración todos aquellos sistemas de participación previos que respondan a lo establecido en el artículo 2.1), con independencia de su origen legal o convencional.	2. En el caso de fusiones transfronterizas intraeuropeas, y a los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se tomarán en consideración todos aquellos sistemas de participación previos que respondan a lo establecido en el artículo 2.1), con independencia de su origen legal o convencional.
	Si ninguna de las sociedades participantes estuviera regida por uno de tales sistemas de participación antes de la inscripción de la fusión, la sociedad resultante de la fusión no estará obligada a establecer disposiciones en materia de participación de los trabajadores.	Si ninguna de las sociedades participantes estuviera regida por uno de tales sistemas de participación antes de la inscripción de la fusión, la sociedad resultante de la fusión no estará obligada a establecer disposiciones en materia de participación de los trabajadores.
	Quando en el seno de las diferentes sociedades participantes hubiesen existido diferentes sistemas de participación de los trabajadores, corresponde a la comisión negociadora decidir cuál de dichos sistemas deberá aplicarse en la sociedad. La comisión negociadora deberá informar al órgano competente de las sociedades participantes sobre la decisión adoptada a este respecto.	Quando en el seno de las diferentes sociedades participantes hubiesen existido diferentes sistemas de participación de los trabajadores, corresponde a la comisión negociadora decidir cuál de dichos sistemas deberá aplicarse en la sociedad. La comisión negociadora deberá informar al órgano competente de las sociedades participantes sobre la decisión adoptada a este respecto.
	Si en la fecha de inscripción de la sociedad la comisión negociadora no ha informado al órgano competente de las sociedades participantes sobre la existencia de una decisión adoptada conforme a lo señalado en el párrafo anterior, se aplicará a la sociedad resultante de la fusión el sistema de participación que hubiera afectado con anterioridad al mayor número de trabajadores de las sociedades participantes.	Si en la fecha de inscripción de la sociedad la comisión negociadora no ha informado al órgano competente de las sociedades participantes sobre la existencia de una decisión adoptada conforme a lo señalado en el párrafo anterior, se aplicará a la sociedad resultante de la fusión el sistema de participación que hubiera afectado con anterioridad al mayor número de trabajadores de las sociedades participantes.
TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN	REDACCIÓN ANTERIOR	NUOVA REDACCIÓN
(Se modifica el art. 42)		

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado

Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado

8. LEY 31/2006, DE 18 DE OCTUBRE, SOBRE IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS Y COOPERATIVAS EUROPEAS (RCL 2006, 1893)

<p>✓ Aplicación transitoria de las normas de participación anteriores en el caso de transformaciones y escisiones transfronterizas intraeuropeas</p>		<p>seguirán siendo aplicables hasta la fecha de aplicación de las normas convenientes posteriormente o, a falta de normas convenientes, hasta la aplicación de las disposiciones subsidiarias previstas en el artículo 20.</p>
<p>TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN</p> <p>(Se modifica el art. 43) ✓ Extensión a las sociedades resultantes de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas de determinadas disposiciones aplicables a las sociedades europeas</p>	<p>REDACCIÓN ANTERIOR</p> <p>Artículo 42. Extensión a las sociedades resultantes de fusiones transfronterizas intracomunitarias de determinadas disposiciones aplicables a las sociedades europeas Serán de aplicación a las sociedades resultantes de fusiones transfronterizas intracomunitarias domiciliadas en España las disposiciones contenidas en el Capítulo III del Título I para las sociedades europeas, salvo en sus referencias a los órganos de representación y los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de un procedimiento de información y consulta.</p>	<p>NUEVA REDACCIÓN</p> <p>Artículo 43. Extensión a las sociedades resultantes de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas de determinadas disposiciones aplicables a las sociedades europeas Serán de aplicación a las sociedades resultantes de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas domiciliadas en España las disposiciones contenidas en el capítulo III del título I para las sociedades europeas, salvo en sus referencias a los órganos de representación y los representantes de los trabajadores que ejerzan sus funciones en el marco de un procedimiento de información y consulta.</p>
<p>TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN</p> <p>(Se modifica el art. 44) ✓ Protección en caso de modificaciones estructurales posteriores.</p>	<p>REDACCIÓN ANTERIOR</p> <p>Artículo 43. Protección en caso de fusiones nacionales posteriores Cuando la sociedad resultante de la fusión transfronteriza intracomunitaria esté gestionada en régimen de participación de los trabajadores, dicha sociedad deberá garantizar la protección de los derechos de los trabajadores en caso de ulteriores fusiones nacionales durante un plazo de tres años después de que la fusión transfronteriza intracomunitaria haya surtido efecto, aplicándose en tal caso las disposiciones establecidas en este título en cuanto sea posible.</p>	<p>NUEVA REDACCIÓN</p> <p>Artículo 44. Protección en caso de modificaciones estructurales posteriores Cuando la sociedad o sociedades resultantes de la modificación estructural transfronteriza intraeuropea esté gestionada en régimen de participación de los trabajadores, dicha sociedad deberá garantizar la protección de los derechos de los trabajadores en caso de ulteriores modificaciones estructurales nacionales o transnacionales durante un plazo de cuatro años después de que la modificación estructural transfronteriza intraeuropea haya surtido efecto, aplicándose en tal caso las disposiciones establecidas en este título en cuanto sea posible.</p>
<p>TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN</p> <p>(Modifica título del CAPÍTULO II)</p>	<p>REDACCIÓN ANTERIOR</p> <p>CAPÍTULO II Disposiciones aplicables a los centros de trabajo situados en España de las sociedades resultantes de fusiones transfronterizas intracomunitarias</p>	<p>NUEVA REDACCIÓN</p> <p>CAPÍTULO II Disposiciones aplicables a los centros de trabajo situados en España de las sociedades resultantes de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas</p>
<p>TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN</p> <p>(Modifica el art. 45)</p>	<p>REDACCIÓN ANTERIOR</p> <p>Artículo 44. Ambito de aplicación del capítulo</p>	<p>NUEVA REDACCIÓN</p> <p>Artículo 45. Ambito de aplicación del capítulo</p>

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado

Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado



8. LEY 31/2006, DE 18 DE OCTUBRE, SOBRE IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS Y COOPERATIVAS EUROPEAS (RCL 2006, 1893)

<p>✓ Se sustituyen los términos “fusiones transfronterizas” por “modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas”</p>	<p>1. Salvo en sus referencias al órgano de representación, las disposiciones contenidas en el Título II serán aplicables a los centros de trabajo situados en España de las sociedades resultantes de fusiones transfronterizas con domicilio social en cualquier Estado miembro del Espacio Económico Europeo.</p> <p>2. Asimismo, serán de aplicación a las sociedades participantes en procesos de fusión transfronteriza intracomunitaria y a las sociedades resultantes de dichos procesos las disposiciones contenidas en el Título III, respecto de los procedimientos judiciales, en los términos establecidos en dicho título.</p>	<p>1. Salvo en sus referencias al órgano de representación, las disposiciones contenidas en el título II serán aplicables a los centros de trabajo situados en España de las sociedades resultantes de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas con domicilio social en cualquier Estado miembro del Espacio Económico Europeo.</p> <p>2. Asimismo, serán de aplicación a las sociedades participantes en procesos de modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas y a las sociedades resultantes de dichos procesos las disposiciones contenidas en el título III, respecto de los procedimientos judiciales, en los términos establecidos en dicho título.</p>
<p>✓ Se actualiza de acuerdo con la Dir. (UE) 2017/1132</p>	<p>3. Lo previsto en los apartados anteriores únicamente será de aplicación en los casos en que deba existir participación de los trabajadores en la sociedad resultante de la fusión, de conformidad con las disposiciones de los Estados miembros por las que se dé cumplimiento al artículo 16 de la Directiva 2005/56/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2005, relativa a las fusiones transfronterizas de las sociedades de capital.</p>	<p>3. Lo previsto en los apartados anteriores únicamente será de aplicación en los casos en que deba existir participación de los trabajadores en la sociedad o sociedades resultantes de la modificación estructural, de conformidad con las disposiciones de los Estados miembros por las que se dé cumplimiento a los artículos 86 terdecies, 133 y 160 terdecies de la Directiva (UE) 2017/1132 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de junio de 2017, sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades.</p>
<p>TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN</p> <p>(Modifica el art. 46) ✓ Eficacia jurídica en España de las disposiciones de otros Estados miembros</p>	<p>REDACCIÓN ANTERIOR</p> <p>Artículo 45. Eficacia jurídica en España de las disposiciones de otros Estados miembros Los acuerdos entre la comisión negociadora y el órgano competente de las sociedades participantes concluidos conforme a las disposiciones de los Estados miembros y, en su defecto, las normas subsidiarias de las citadas disposiciones obligan a todos los centros de trabajo de la sociedad resultante de la fusión incluidos dentro de su ámbito de aplicación y situados en territorio español, así como a sus trabajadores respectivos, durante todo el tiempo de su vigencia.</p> <p>No obstante, la validez y eficacia de dichos acuerdos en ningún caso podrán menoscabar ni alterar las competencias de negociación, información y consulta que la legislación española otorga a los comités de empresa, delegados de personal y organizaciones sindicales, así como a cualquier otra instancia representativa creada por la negociación colectiva.</p>	<p>NUEVA REDACCIÓN</p> <p>Artículo 46. Eficacia jurídica en España de las disposiciones de otros Estados miembros Los acuerdos entre la comisión negociadora y el órgano competente de las sociedades participantes en modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas concluidos conforme a las disposiciones de los Estados miembros y, en su defecto, las normas subsidiarias de las citadas disposiciones obligan a todos los centros de trabajo de la sociedad o sociedades resultantes de la modificación estructural incluidos dentro de su ámbito de aplicación y situados en territorio español, así como a sus trabajadores respectivos, durante todo el tiempo de su vigencia.</p> <p>No obstante, la validez y eficacia de dichos acuerdos en ningún caso podrán menoscabar ni alterar las competencias de negociación, información y consulta que la legislación española otorga a los comités de empresa, delegados de personal y organizaciones sindicales, así como a cualquier otra instancia representativa creada por la negociación colectiva.</p>
<p>TEMÁTICA Y SENTIDO DE LA MODIFICACIÓN</p>	<p>REDACCIÓN ANTERIOR</p>	<p>NUEVA REDACCIÓN</p>

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado

Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado



8. LEY 31/2006, DE 18 DE OCTUBRE, SOBRE IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS Y COOPERATIVAS EUROPEAS (RCL 2006, 1893)

Disposición adicional primera. 3 letra a)	Disposición adicional primera. 3 letra a)	Disposición adicional primera. 3 letra a)
(Se modifica la DA 1ª.3 letra a)	<p>Disposición adicional primera. No afectación de legislaciones y prácticas nacionales</p> <p>3. Esta Ley no afectará:</p> <p>a) A los actuales derechos de implicación de los trabajadores distintos de los de participación en los órganos de la SE de que gocen los trabajadores de la SE y de sus centros de trabajo y empresas filiales de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales de los Estados miembros.</p>	<p>Disposición adicional primera. No afectación de legislaciones y prácticas nacionales</p> <p>3. Esta Ley no afectará:</p> <p>a) A los actuales derechos de implicación de los trabajadores distintos de los de participación en los órganos de la SE de que gocen los trabajadores de la SE y de sus centros de trabajo y empresas filiales de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales de los Estados miembros.</p>
<p>✓ Sociedades resultantes de las modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas</p>	<p>Tampoco afectará a los derechos de implicación de los trabajadores distintos de los de participación en los órganos de la sociedad resultante de la fusión transfronteriza intracomunitaria de que gocen los trabajadores de la sociedad y de sus centros de trabajo de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales de los Estados miembros.</p>	<p>Tampoco afectará a los derechos de implicación de los trabajadores distintos de los de participación en los órganos de la sociedad o sociedades resultantes de las modificaciones estructurales transfronterizas intraeuropeas de que gocen los trabajadores de la sociedad y de sus centros de trabajo de conformidad con las legislaciones y prácticas nacionales de los Estados miembros.</p>

Columna central: **texto en rojo** → eliminado o modificado

Columna derecha: **texto azul** → añadido o modificado