CIUDAD DEL TRABAJO

ACTUALIDAD IUSLABORALISTA

NÚMERO 65/ ABRIL 2023

Coordinador
Miguel Ángel Falguera Baró

Secciones

Novedades del mes

Normas Jurídicas

Resumenes Normativos

Interpretación Judicial

Reglas y Normas colectivas

Opiniones Doctrinales

Enlaces

ACCESO A NÚMEROS ANTERIORES:
http://editorialbomarzo.es/categoria-producto/ciudad-del-trabajo/

Editorial Bomarzo

NOVEDADES DEL MES

- **A TRAVÉS DEL RDL 2/2023 SE HACE EFECTIVA LA DENOMINADA "REFORMA DE LAS PENSIONES": *Ver cuadro resumen comparativo***

- **PUBLICADA LA NUEVA LEY DE EMPLEO, UN CAMBIO SIGNIFICATIVO EN LAS POLÍTICAS SOBRE OCUPACIÓN: *Véase el cuadro comparativo sobre cambios normativos en aspectos labores***

- **LEY 4/2023, DE IGUALDAD EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS, CONTIENE CAMBIOS DE LA NORMATIVA LABORAL : *Ver cuadro resumen de aspectos afectantes al Derecho del Trabajo***

- **LEY ORGÁNICA 1/2023, DE SALUD REPRODUCTIVA E INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO: a) NUEVAS SITUACIONES ESPECIALES DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR DISMENORREA GENERADA POR PATOLOGIA DIAGNOSTICADA, INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO Y GESTACIÓN DESDE EL PRIMER DÍA DE LA 39ª SEMANA; Y b) DESAPARECE EL LÍMITE MÍNIMO DE UN AÑO EN CASO DE ACOGIMIENTO PARA ACCEDER A LA SUSPENSIÓN CONTRACTUAL POR CUIDADO DE MENOR DE DOCE MESES: *Ver cuadro de aspectos afectantes al Derecho del Trabajo y al de Seguridad Social***

- **LEY ORGÁNICA 2/2023 DEL SISTEMA UNIVERSITARIO: NUEVA REGULACIÓN DEL RÉGIMEN CONTRACTUAL DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR LABORAL (entre otros aspectos: el profesorado asociado pasa a ser indefinido a tiempo parcial con causas de extinción poco claras)**

- **LA LEY 5/2023, DE PESCA SOSTENIBLE E INVESTIGACIÓN PESQUERA, REDUCE LA EDAD DE JUBILACIÓN PARA LAS ACTIVIDADES DE MARISQUEO, PERCEBEIROS/AS Y RECOGIDA DE ALGAS, CONTIENE EL COMPROMISO DE ELABORACIÓN DE UN CATÁLOGO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LOS TRABAJOS DEL MAR Y UN PERÍODO TRANSITORIO DE COTIZACIÓN POR CONTIGENCIAS PROFESIONALES PARA REDERAS, NESKATILLAS Y EMPACADORAS**

- **LA LEY 6/2023 DE LOS MERCADOS DE VALORES Y DE LOS SERVICIOS DE INVERSIÓN CONTIENE, ENTRE OTROS ASPECTOS LABORALES DEL SECTOR, LA MODIFICACIÓN DE LA LEY DEL IRPF EN RELACIÓN A LA DEDUCCIÓN POR MATERNIDAD EN EL CASO DE DESEMPLEO, CESE EN LA ACTIVIDAD Y TRABAJOS FIJOS-DISCONTINUOS DURANTE EL PERÍODO 2020-2022**

- **LA ORDEN PCM/313/2023 MODIFICA EL REGLAMENTO DE COTIZACIÓN DE 2023 (adaptación del tope mínimo de cotización al SMI y regles específicas en materia de desempleo en actividades artísticas)**

- **STJUE (asunto C-34/21): PROTECCIÓN DE DATOS DE LAS PERSONAS DOCENTES EN RELACIÓN A LAS VIDEOCONFERENCIAS IMPUESTAS PARA DAR CLASES DURANTE LA PANDEMIA**

- **STJUE (asunto C‑477/21): EL DESCANSO SEMANAL Y EL DIARIO DE LA DIRECTIVA 2003/88/CE SE SUMAN: ¿POSIBLE INCIDENCIA EN LA DOCTRINA DEL TS EN LAS COMPLEJAS SSTS UD 25.09.2008 –Rec. 109/2007- Y 20.09.2010 –Rec. 220/2009-?**

- **STS UD 02.03.2023 (Rec. 3972/2020): EL MARCO LEGAL IMPIDE A LAS FAMILIAS MONOPARENTALES "DOBLAR" LA SUSPENSIÓN Y PRESTACIÓN POR NACIIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR: ¿FIN DEL DEBATE?**

- **COMUNICACIÓN INTERPRETATIVA DE LA COMISIÓN (INTEGRA DOCTRINA DEL TJUE) SOBRE LA DIRECTIVA 2003/88/CE DE ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**

IR A INICIO

NORMAS JURÍDICAS

DERECHO EUROPEO
DERECHO ESTATAL
DERECHO DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

DERECHO EUROPEO		
NORMA	**DOUE**	**LOCALIZACIÓN**
Modificaciones de las Normas Prácticas de Desarrollo del Reglamento de Procedimiento del Tribunal General	L 73 de 10.03.2023	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2023.073.01.0058.01.SPA&toc=OJ%3AL%3A2023%3A073%3ATOC
Comisión Administrativa de las Comunidades Europeas para la Seguridad Social de los Trabajadores Migrantes Tasa de conversión de las monedas en aplicación del Reglamento (CEE) no 574/72 del Consejo	C 103 de 20.03.2023	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2023.103.01.0007.01.SPA&toc=OJ%3AC%3A2023%3A103%3ATOC
Decisión del Comité Mixto del EEE n.o 210/2022 de 8 de julio de 2022 por la que se modifica el anexo VI (Seguridad Social) del Acuerdo EEE	L 85 de 23.03.2023	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2023.085.01.0018.01.SPA&toc=OJ%3AL%3A2023%3A085%3ATOC
Comunicación de la Comisión Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo	C 109 de 24.03.2023	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2023.109.01.0001.01.SPA&toc=OJ%3AC%3A2023%3A109%3ATOC
Decisión n.o 20/2022 del Consejo de Administración de la ALE de 24 de noviembre de 2022 relativa a las normas internas para limitar determinados derechos	C 113 de 28.03.2023	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2023.113.01.0017.01.SPA&toc=OJ%3A

de los interesados en relación con el tratamiento de datos personales en el contexto de las actividades llevadas a cabo por la Autoridad Laboral Europea		C%3A2023%3A113%3ATOC

DERECHO ESTATAL		
NORMA	**BOE**	**LOCALIZACIÓN**
Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo	01.03.2023	PDF (BOE-A-2023-5364 - 42 págs. - 449 KB)
Corrección de errores de la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo *VER CUADRO DE ASPECTOS AFECTANTES AL DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL*	16.03.2023	PDF (BOE-A-2023-6886 - 1 pág. - 190 KB)
Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo: *VER CUADRO DE CAMBIOS NORMATIVOS EN ASPECTOS LABORALES*	01.03.2023	PDF (BOE-A-2023-5365 - 76 págs. - 654 KB)
Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI: *VER CUADRO DE ASPECTOS AFECTANTES AL DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL*	01.03.2023	PDF (BOE-A-2023-5366 - 63 págs. - 600 KB)
Real Decreto 144/2023, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses	01.03.2023	PDF (BOE-A-2023-5368 - 20 págs. - 311 KB)
Resolución de 22 de febrero de 2023, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura para el primer trimestre de 2023	01.03.2023	PDF (BOE-A-2023-5458 - 2 págs. - 207 KB)
Corrección de errores de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023	02.03.2023	PDF (BOE-A-2023-5478 - 3 págs. - 209 KB)
Corrección de errores de la Ley 38/2022, de 27 de diciembre, para el establecimiento de gravámenes temporales energético y de entidades de crédito y establecimientos financieros de crédito y por la que se crea el impuesto temporal de solidaridad de las grandes fortunas, y se modifican determinadas normas tributarias	04.03.2023	PDF (BOE-A-2023-5695 - 1 pág. - 187 KB)
Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, para el impulso y desarrollo de actuaciones en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por razón de género	06.03.2023	PDF (BOE-A-2023-5942 - 7 págs. - 228 KB)
Resolución de 24 de febrero de 2023, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, para el funcionamiento por medios electrónicos del registro de empresas acreditadas en el sector de la construcción	06.03.2023	PDF (BOE-A-2023-5944 - 6 págs. - 224 KB)
Resolución de 28 de febrero de 2023, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con la Comunidad Autónoma de Extremadura, para el funcionamiento del registro de empresas acreditadas en el sector de la construcción	07.03.2023	PDF (BOE-A-2023-6059 - 6 págs. - 225 KB)
Real Decreto 160/2023, de 7 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de la entidad pública empresarial Enaire, y se modifica el Estatuto de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea, aprobado por Real Decreto 184/2008, de 8 de febrero	08.03.2023	PDF (BOE-A-2023-6084 - 22 págs. - 321 KB)
Orden ISM/230/2023, de 6 de marzo, por la que se regula el sistema de reconocimiento de méritos en materia de inclusión y migraciones	09.03.2023	PDF (BOE-A-2023-6188 - 5 págs. - 217 KB)
Corrección de errores de la Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte	16.03.2023	PDF (BOE-A-2023-6887 - 1 pág. - 186 KB)
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 (*VER CUADRO*	17.03.2023	PDF (BOE-A-2023-6967 - 54 págs. - 564 KB)

***RESUMEN COMPARATIVO*)**		
Ley 5/2023, de 17 de marzo, de pesca sostenible e investigación pesquera	18.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7052 - 48 págs. - 475 KB)
Ley 6/2023, de 17 de marzo, de los Mercados de Valores y de los Servicios de Inversión	18.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7053 - 251 págs. - 1.739 KB)
Real Decreto 145/2023, de 28 de febrero, por el que se modifican diversas normas reglamentarias en materia de seguridad industrial para su adaptación al principio de reconocimiento mutuo	18.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7056 - 17 págs. - 352 KB)
Resolución de 10 de marzo de 2023, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la tercera Adenda modificativa del Convenio entre la Tesorería General de la Seguridad Social y la Asociación Nacional de establecimientos financieros de crédito, sobre intercambio de información	20.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7327 - 4 págs. - 210 KB)
Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo	21.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7333 - 2 págs. - 200 KB)
Real Decreto 186/2023, de 21 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Ordenación de la Navegación Marítima	22.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7410 - 37 págs. - 568 KB)
Real Decreto 187/2023, de 21 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 860/2010, de 2 de julio, por el que se regulan las condiciones de formación inicial del profesorado de los centros privados para ejercer la docencia en las enseñanzas de educación secundaria obligatoria o de bachillerato, y se establece, a efectos de continuidad de la actividad docente en estos centros, la correspondencia entre determinadas materias	22.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7411 - 10 págs. - 293 KB)
Real Decreto 188/2023, de 21 de marzo, por el que se aprueba el formulario del boletín estadístico de rendición de cuentas de la administración concursal	22.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7412 - 5 págs. - 330 KB)
Real Decreto 192/2023, de 21 de marzo, por el que se regulan los productos sanitarios	22.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7416 - 29 págs. - 366 KB)
Real Decreto 193/2023, de 21 de marzo, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público	22.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7417 - 19 págs. - 304 KB)
Orden PCM/267/2023, de 21 de marzo, por la que se convoca el procedimiento de selección para la designación por el Reino de España de Jueces ad hoc en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos	22.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7439 - 10 págs. - 413 KB)
Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario	23.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7500 - 73 págs. - 675 KB)
Acuerdo de 15 de marzo de 2023, del Pleno del Tribunal Constitucional, por el que se regula la presentación de los recursos de amparo a través de su sede electrónica	23.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7531 - 2 págs. - 197 KB)
Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo por el que se establecen normas de seguridad básicas para la protección contra los peligros derivados de la exposición a radiaciones ionizantes en el ámbito de la protección civil	24.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7558 - 14 págs. - 314 KB)
Resolución de 17 de marzo de 2023, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se extiende el ámbito competencial de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Asturias con respecto a determinados procedimientos y actuaciones y sus impugnaciones relativos a los convenios especiales para los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón y a los convenios especiales de cuidadores no profesionales	27.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7733 - 2 págs. - 199 KB)
Resolución de 16 de marzo de 2023, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se determinan los medios de acreditación de la vivencia de las personas perceptoras de pensiones a cargo de la Seguridad Social española, en su modalidad contributiva, residentes en el extranjero	27.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7882 - 4 págs. - 210 KB)

Ley 7/2023, de 28 de marzo, de protección de los derechos y el bienestar de los animales	29.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7936 - 54 págs. - 533 KB)
Resolución de 22 de marzo de 2023, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Comunidad Autónoma de Cantabria, para la realización de actuaciones conjuntas en relación con los trabajadores afectos de patologías derivadas de la utilización laboral del amianto	29.03.2023	PDF (BOE-A-2023-8039 - 17 págs. - 419 KB)
Orden PCM/313/2023, de 30 de marzo, por la que se modifica la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023	31.03.2023	PDF (BOE-A-2023-8121 - 9 págs. - 306 KB)

DERECHO DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

COMUNIDAD	NORMA	DIARIO OFICIAL
ANDALUCÍA	Orden de 24 de febrero de 2023, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas regladas, en régimen de concurrencia no competitiva, para el desarrollo de programas formativos de Formación Profesional para el Empleo que incluyan compromiso de contratación dirigidos a personas trabajadoras desempleadas	BOJA 03.03.2023
LOCALIZACIÓN: https://www.juntadeandalucia.es/eboja/2023/42/BOJA23-042-00021-3979-01_00279050.pdf		
ILLES BALEARS	Ley 4/2023, de 27 de febrero, de prestaciones sociales de carácter económico de las Illes Balears	07.03.2023
LOCALIZACIÓN: https://intranet.caib.es/eboibfront/es/2023/11704/670716/ley-4-2023-de-27-de-febrero-de-prestaciones-social		
NAVARRA	Orden Foral 69/2023, de 22 de febrero, de la consejera de Derechos Sociales, por la que se actualiza la cuantía de la Renta Garantizada para el año 2023	BON 07.03.2023
LOCALIZACIÓN: https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2023/47/1		
NAVARRA	Orden Foral 9/2023, de 10 de febrero, de la consejera de Economía y Hacienda, por la que se actualizan para el año 2023 los importes establecidos en el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley Foral del impuesto sobre la renta de las personas físicas, relativos a las deducciones por pensiones de viudedad y por pensiones de jubilación	BON 07.03.2023
LOCALIZACIÓN: https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2023/47/0		
CASTILLA – LA MANCHA	Decreto 20/2023, de 28 de febrero, por el que se modifican el decreto de procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y acceso a servicios y prestaciones del sistema para la autonomía y atención a la dependencia en Castilla-La Mancha y el decreto que establece el catálogo de dichos servicios y prestaciones, su intensidad y el régimen de compatibilidades aplicable	DOCM 07.03.2023
LOCALIZACIÓN: https://docm.jccm.es/docm/descargarArchivo.do?ruta=2023/03/07/pdf/2023_1924.pdf&tipo=rutaDocm		
MURCIA	Ley 1/2023, de 23 de febrero, por la que se regula el reconocimiento de la condición de familia monoparental en la Región de Murcia	BORM 08.03.2023
LOCALIZACIÓN: https://www.borm.es/services/anuncio/ano/2023/numero/1355/pdf?id=816776		
COMUNITAT VALENCIANA	Decreto 18/2023, de 3 de marzo, del Consell por el que se regula la Calidad en el Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales	DOGV 08.03.2023
LOCALIZACIÓN: https://dogv.gva.es/datos/2023/03/08/pdf/2023_2357.pdf		
PAÍS VASCO	Orden de 24 de febrero de 2023, del Consejero de Educación, por la que se modifica la Orden de 16 de	BOPV 08.03.2023

	junio de 2022, que regula el procedimiento de adjudicación de comienzo de curso de puestos de trabajo a candidatos y candidatas de la lista para la cobertura de necesidades temporales de personal docente en centros públicos no universitarios de la Comunidad Autónoma del País Vasco	
LOCALIZACIÓN: https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2023/03/2301234a.pdf		
EXTREMADURA	Orden de 28 de febrero de 2023 que modifica la Orden de 6 de julio de 2020 por la que se establecen las bases reguladoras de las ayudas a la contratación, como medida de fomento de la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral para responder al impacto del COVID-19	DOE 08.03.2023
LOCALIZACIÓN: http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2023/460o/23050054.pdf		
LA RIOJA	Ley 3/2023, de 7 de marzo, de familias monoparentales en La Rioja	BOR 09.03.2023
LOCALIZACIÓN: https://ias1.larioja.org/boletin/Bor_Boletin_visor_Servlet?referencia=24207338-1-PDF-552260-X		
CASTILLA – LA MANCHA	Ley 6/2023, de 10 de marzo, por la que se modifica la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha	DOCM 14.03.2023
LOCALIZACIÓN: https://docm.jccm.es/docm/descargarArchivo.do?ruta=2023/03/14/pdf/2023_2298.pdf&tipo=rutaDocm		
ILLES BALEARS	Ley 5/2023, de 8 de marzo, de sociedades cooperativas de las Illes Balears	BOIB 14.03.2023
LOCALIZACIÓN: https://intranet.caib.es/eboibfront/es/2023/11707/671006/ley-5-2023-de-8-de-marzo-de-sociedades-cooperativa		
COMUNITAT VALENCIANA	Decreto Ley 4/2023, de 10 de marzo, del Consell de modificación del Decreto Legislativo 2/2015, de 15 de mayo, del Consell, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de cooperativas de la Comunitat Valenciana	DOGV 14.03.2023
LOCALIZACIÓN: https://dogv.gva.es/datos/2023/03/14/pdf/2023_2747.pdf		
ANDALUCÍA	Orden de 7 de marzo de 2023, por la que se modifica la Orden de 18 de mayo de 2021, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en régimen de concurrencia no competitiva, por el Instituto Andaluz de la Mujer, a Organizaciones Sindicales para el funcionamiento de un servicio de asesoramiento jurídico y defensa procesal a mujeres en caso de discriminación laboral por razón de sexo	BOJA 15.03.2023
LOCALIZACIÓN: https://www.juntadeandalucia.es/eboja/2023/50/BOJA23-050-00013-4654-01_00279728.pdf		
PAÍS VASCO	Decreto 22/2023, de 14 de febrero, por el que se crea el Instituto Vasco del Talento en la Formación Profesional (iTlent), y se aprueba su relación de puestos de trabajo	BOPB 21.03.2023
LOCALIZACIÓN: https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2023/03/2301395a.pdf		
ASTURIAS	Decreto 19/2023, de 10 de marzo, por el que se regula el reconocimiento de la condición de familia monoparental en el Principado de Asturias	BOPA 21.03.2023
LOCALIZACIÓN: https://sede.asturias.es/bopa/2023/03/21/2023-02165.pdf		
COMUNITAT VALENCIANA	Decreto 27/2023, de 10 de marzo, del Consell, por el que se regulan la tipología y el funcionamiento de los centros, servicios y programas de servicios sociales, y su ordenación dentro de la estructura funcional, territorial y competencial del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales	DOGV 22.03.2023
LOCALIZACIÓN. https://dogv.gva.es/datos/2023/03/22/pdf/2023_2822.pdf		
ARAGÓN	Orden EPE/268/2023, de 14 de marzo, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el estímulo del mercado de trabajo y el fomento del empleo estable y de calidad	BOA 22.03.2023

LOCALIZACIÓN: https://www.boa.aragon.es/cgi-bin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1267548370303		
LA RIOJA	Ley 6/2023, de 22 de marzo, de las personas con problemas de salud mental y sus familias	BOR 24.03.2023
LOCALIZACIÓN: https://ias1.larioja.org/boletin/Bor_Boletin_visor_Servlet?referencia=24420928-1-PDF-552619-X		
PAÍS VASCO	Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres	BOPV 27.03.2023
LOCALIZACIÓN: https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2023/03/2301471a.pdf		
EXTREMADURA	Decreto 16/2023, de 1 de marzo, por el que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones para el fomento de la contratación laboral y el mantenimiento del empleo estable y de calidad en la Comunidad Autónoma de Extremadura y se aprueba la primera convocatoria	DOE 27.03.2023
LOCALIZACIÓN: http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2023/590o/23040047.pdf		
CASTILLA- LA MANCHA	Orden 65/2023, de 24 de marzo, de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, por la que se modifica la Orden 220/2022, de 17 de noviembre, por la que se establecen las bases reguladoras y se efectúa la convocatoria de las becas a las participantes en los programas personalizados de inserción sociolaboral con compromiso de contratación para mujeres víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual, en el ámbito territorial de Castilla-La Mancha, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia - financiado por la Unión Europea-Next Generation EU-	DOCM 29.03.2023
LOCALIZACIÓN: https://docm.jccm.es/docm/descargarArchivo.do?ruta=2023/03/29/pdf/2023_2889.pdf&tipo=rutaDocm		
COMUNITAT VALENCIANA	Decreto 40/2023, de 24 de marzo, del Consell, por el que se regulan los servicios de prevención de riesgos laborales de la Generalitat	DOGV 30.03.2023
LOCALIZACIÓN: https://dogv.gva.es/datos/2023/03/30/pdf/2023_3259.pdf		
EXTREMADURA	Orden de 27 de marzo de 2023 por la que se regula la programación, gestión y control de la oferta de formación profesional para el empleo dirigida a personas trabajadoras desempleadas y se establecen las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a su financiación, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura	DOE 30.03.2023
LOCALIZACIÓN: http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2023/620o/23050074.pdf		

IR A INICIO

RESÚMENES NORMATIVOS

Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo (BOE de 1 de marzo): CUADRO DE CAMBIOS NORMATIVOS EN ASPECTOS LABORALES		
1. MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO (Disposición final primera)		
PRECEPTO AFECTADO	**ANTERIOR REDACCIÓN**	**NUEVA REDACCIÓN**
Artículo 15. Infracciones graves (en materia de empleo): SUPRESIÓN DEL APARTADO 1	*Son infracciones graves:* *1. No informar las empresas de selección de sus tareas al servicio público de empleo.*	- - - -
Artículo 16. Infracciones muy graves (en materia de empleo): SUPRESIÓN DE LA LETRA b) Y MODIFICACIÓN DE LAS LETRAS c), d) Y e) DEL APARTADO 1	*1. Son infracciones muy graves:* *(…)* *b) En el caso de las empresas de trabajo temporal que hubieran presentado una declaración responsable para actuar como agencias de colocación de reunir los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo, incumplir los mismos.* *c) Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado.* *d) Obtener o disfrutar indebidamente de subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o formación profesional para el empleo concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado, las comunidades autónomas o el Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.* *e) La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de las ayudas o subvenciones de fomento del empleo, de reinserción de demandantes de empleo, de la formación profesional para el empleo, concedidas, financiadas o garantizadas, en todo o en parte, por el Estado, las comunidades*	*1. Son infracciones muy graves:* *(…)* *c)Solicitar datos de carácter personal en cualquier proceso de intermediación o colocación o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por razón de lengua, dentro del Estado español, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.* *d) Obtener o disfrutar indebidamente de incentivos a las políticas activas de empleo concedidos, financiados o garantizados, en todo o en parte, por el Estado, las Comunidades Autónomas o el Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social.* *e) La no aplicación o las desviaciones en la aplicación de los incentivos a de las políticas activas de empleo concedidos, financiados o garantizados, en todo o en parte, por el Estado, las Comunidades Autónomas o el Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, en el*

	autónomas o el Fondo Social Europeo u otras ayudas e iniciativas europeas, en el marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social	*marco de la ejecución de la legislación laboral, ajenas al régimen económico de la Seguridad Social*
Artículo 17. Infracciones de los trabajadores por cuenta ajena y propia (en materia de empleo): MODIFICACIÓN DE LAS LETRAS a) Y c) DEL APARTADO 1 Y DEL PÁRRAFO PRIMERO DEL APARTADO 2	*Constituyen infracciones de los trabajadores:* *1. Leves.* *a) No comparecer, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos y así se recoja en el convenio de colaboración, o no renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se determinen en el documento de renovación de la demanda, salvo causa justificada. Las citaciones o comunicaciones efectuadas por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo autonómicos por medios electrónicos para el cumplimiento del compromiso de actividad, se entenderán validas, a efectos de notificación, siempre que los solicitantes o beneficiarios de las prestaciones por desempleo hayan expresado previamente su consentimiento.* *(…)* *c) No cumplir las exigencias del Acuerdo Personal de Empleo, salvo causa justificada, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave en este artículo.* *(…)* *2. Graves: rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, o negarse a participar en programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo.* *A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada la que reúna los requisitos establecidos en el artículo 231.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en aquellos aspectos en los que sea de aplicación a los demandantes de empleo no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo.*	*Constituyen infracciones de los trabajadores:* *1. Leves.* *a) No comparecer presencialmente, o bien telemáticamente cuando se haya aceptado expresa y voluntariamente este medio, previo requerimiento, ante los servicios públicos de empleo o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos y así se recoja en el convenio de colaboración.* *(…)* *c) No cumplir las exigencias del acuerdo de actividad, salvo causa debidamente justificada o de fuerza mayor, siempre que la conducta no esté tipificada como otra infracción leve o grave en este artículo.* *(…)* *Graves: Rechazar una colocación adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquellos, o negarse a participar, salvo causa justificada, en aquellas actividades para la mejora de la empleabilidad propuestas en el itinerario o plan personalizado*
Artículo 25. Infracciones graves (de los trabajadores o asimilados, beneficiarios y solicitantes de	*4. En el caso de solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, o de trabajadores por cuenta propia solicitantes o beneficiarios de la prestación por cese de actividad:*	*4. En el caso de solicitantes o beneficiarios de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial, o de trabajadores por cuenta propia solicitantes o beneficiarios de la prestación por cese de actividad:*

prestaciones): MODIFICACIÓN DEL APARTADO 4	*a) Rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, salvo causa justificada.* *b) Negarse a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo o en las acciones de orientación e información profesional ofrecidas por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos.* *A los efectos previstos en esta Ley, se entenderá por colocación adecuada y por trabajos de colaboración social, los que reúnan los requisitos establecidos, respectivamente, en el artículo 231.3 y en el artículo 213.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social*	*a) Rechazar una oferta de empleo adecuada, ya sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos, salvo causa justificada.* *b) Negarse a participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo o en las acciones de orientación e información profesional ofrecidas por las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de la colaboración con aquéllos.* *A los efectos previstos en esta ley, se entenderá por colocación adecuada la que reúna los requisitos establecidos en el artículo 3.g) de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo*
Artículo 46. Sanciones accesorias: ADICIÓN DE UN NUEVO APARTADO 2 BIS	*1. Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y, salvo lo establecido en el artículo 46 bis de esta ley, los empresarios que hayan cometido las infracciones graves previstas en los apartados 3 y 6 del artículo 15 o las infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta ley, en materia de empleo, formación profesional para el empleo y protección por desempleo:* *a) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.* *La pérdida de estas ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción, de forma motivada.* *b) Podrán ser excluidos del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un período máximo de dos años, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.* *Se excluirá en todo caso del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un periodo de cinco años, cuando la infracción cometida estuviera*	*1. Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y, salvo lo establecido en el artículo 46 bis de esta ley, los empresarios que hayan cometido las infracciones graves previstas en los apartados 3 y 6 del artículo 15 o las infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta ley, en materia de empleo, formación profesional para el empleo y protección por desempleo:* *a) Perderán, automáticamente, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción.* *La pérdida de estas ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo afectará a los de mayor cuantía, con preferencia sobre los que la tuvieren menor en el momento de la comisión de la infracción. Este criterio ha de constar necesariamente en el acta de infracción, de forma motivada.* *b) Podrán ser excluidos del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un período máximo de dos años, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.* *Se excluirá en todo caso del acceso a tales ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios por un periodo de cinco años, cuando la infracción cometida estuviera*

	tipificada como muy grave en las letras d), e) y f) del apartado 1 del artículo 16 y en la letra h) del apartado 1 del artículo 23 de esta ley, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción. *c) En los supuestos previstos en las letras d), e) y f) del artículo 16.1, quedan obligados, en todo caso, a la devolución de las cantidades obtenidas indebidamente y las no aplicadas o aplicadas incorrectamente.* *2. Cuando la conducta del empresario dé lugar a la aplicación del tipo previsto en el artículo 22.2, con independencia del número de trabajadores afectados, se aplicarán las medidas previstas en las letras a) y b) del apartado anterior, si bien el plazo de exclusión previsto en la letra b) podrá ser de un año.* *En caso de reiteración de la conducta tipificada en el artículo 22.2, el plazo de exclusión podrá ampliarse a dos años. Se producirá la reiteración cuando entre la comisión de dicha infracción y la anterior no hayan transcurrido más de 365 días. A estos efectos, no tendrá la consideración de reiteración la conducta empresarial que dé lugar a una pluralidad de infracciones por afectar simultáneamente a más de un trabajador.* *3. Como criterios de graduación se aplicarán los contenidos en el artículo 39.2 de esta Ley*	*tipificada como muy grave en las letras d), e) y f) del apartado 1 del artículo 16 y en la letra h) del apartado 1 del artículo 23 de esta ley, con efectos desde la fecha de la resolución que imponga la sanción.* *c) En los supuestos previstos en las letras d), e) y f) del artículo 16.1, quedan obligados, en todo caso, a la devolución de las cantidades obtenidas indebidamente y las no aplicadas o aplicadas incorrectamente.* *2. Cuando la conducta del empresario dé lugar a la aplicación del tipo previsto en el artículo 22.2, con independencia del número de trabajadores afectados, se aplicarán las medidas previstas en las letras a) y b) del apartado anterior, si bien el plazo de exclusión previsto en la letra b) podrá ser de un año.* *En caso de reiteración de la conducta tipificada en el artículo 22.2, el plazo de exclusión podrá ampliarse a dos años. Se producirá la reiteración cuando entre la comisión de dicha infracción y la anterior no hayan transcurrido más de 365 días. A estos efectos, no tendrá la consideración de reiteración la conducta empresarial que dé lugar a una pluralidad de infracciones por afectar simultáneamente a más de un trabajador.* *2 bis. Cuando la sanción grave del artículo 15.5 se imponga en su grado máximo, podrá añadirse como sanción accesoria, a juicio del organismo competente, la suspensión de la actividad como agencia de colocación por un período de entre seis meses y un año. Asimismo, cuando las sanciones muy graves de las letras a) y c), así como d) y e) del artículo 16.1, en el caso de ser cometidas por agencias de colocación, se impongan en su grado máximo, podrán añadirse como sanciones accesorias la suspensión de la actividad como agencia de colocación por un período de entre uno y tres años, así como la imposibilidad de desempeñar la misma durante un período de cinco años.* *3. Como criterios de graduación se aplicarán los contenidos en el artículo 39.2 de esta Ley*
Artículo 47. Sanciones a los trabajadores, solicitantes y beneficiarios: MODIFICACIÓN DE LA LETRA a) DEL APARTADO 2	*2. En el caso de trabajadores por cuenta propia o ajena, y demandantes de empleo no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo, o de la prestación por cese de actividad del trabajador autónomo, las infracciones se sancionarán:* *a) En el caso de desempleados inscritos como demandantes de empleo en el Servicio Público de Empleo, no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo, las infracciones leves, graves y*	*2. En el caso de trabajadores por cuenta propia o ajena, y demandantes de empleo no solicitantes ni beneficiarios de prestaciones por desempleo, o de la prestación por cese de actividad del trabajador autónomo, las infracciones se sancionarán:* *a) En el caso de personas demandantes de servicios de empleo, no solicitantes ni beneficiarias de prestaciones por desempleo, las infracciones leves, graves y muy graves tipificadas en el artículo 17 se*

	muy graves tipificadas en el artículo 17 se sancionarán con el cambio de la situación administrativa de su demanda de empleo de la de alta a la de baja, situación en la que permanecerá durante uno, tres y seis meses respectivamente. En esta situación estos demandantes no participarán en procesos de intermediación laboral ni serán beneficiarios de las acciones de mejora de la ocupabilidad contempladas en las políticas activas de empleo. *No obstante lo establecido en el párrafo anterior, estos demandantes, cuando trabajen y queden en situación de desempleo, podrán bien inscribirse nuevamente en el Servicio Público de Empleo y, en ese caso, solicitar las prestaciones y subsidios por desempleo, o bien solicitar la prestación por cese de actividad, si reúnen los requisitos exigidos para ello.*	*sancionarán con la suspensión de los derechos que les reconoce el artículo 56 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, durante uno, tres y seis meses respectivamente.* *No obstante lo establecido en el párrafo anterior, estos demandantes, cuando trabajen y queden en situación de desempleo, podrán bien inscribirse nuevamente en el Servicio Público de Empleo y, en ese caso, solicitar las prestaciones y subsidios por desempleo, o bien solicitar la prestación por cese de actividad, si reúnen los requisitos exigidos para ello.*
2. MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE SU INCLUSIÓN SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2013, DE 29 DE NOVIEMBRE (Disposición final segunda)		
PRECEPTO AFECTADO	**ANTERIOR REDACCIÓN**	**NUEVA REDACCIÓN**
Artículo 4. Titulares de los derechos: MODIFICACIÓN DE LOS APARTADOS 1 Y 2	*1. Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.* *2. Además de lo establecido en el apartado anterior, y a todos los efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento. Se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.* *Las normas que regulen los beneficios o medidas de acción positiva podrán determinar los requisitos específicos para acceder a los mismos*	*1. Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.* *Las disposiciones normativas de los poderes y las Administraciones públicas, las resoluciones, actos, comunicaciones y manifestaciones de estas y de sus autoridades y agentes, cuando actúen en calidad de tales, utilizarán los términos "persona con discapacidad" o "personas con discapacidad" para denominarlas.* *2. Además de lo establecido en el apartado anterior, a los efectos de esta ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.* *Sin perjuicio de lo anterior, a los efectos de la sección 1.ª del capítulo V y del capítulo VIII del título I, así como del título II, se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad*
Artículo 35. Garantías	*1. Las personas con discapacidad tienen*	*1. Las personas con discapacidad tienen*

del derecho al trabajo: MODIFICACIÓN DEL APARTADO 1	*derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación*	*derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, a los efectos del presente capítulo VI y del ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, tendrán la consideración de personas con discapacidad las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad*
Artículo 38. Orientación, colocación y registro de trabajadores con discapacidad para su inclusión laboral: MODIFICACIÓN DEL APARTADO 2	*2. A los efectos de aplicación de beneficios que esta ley y sus normas de desarrollo reconozcan tanto a los trabajadores con discapacidad como a las empresas que los empleen, se confeccionará, por parte de los servicios públicos de empleo y con el consentimiento previo de dichos trabajadores, un registro de trabajadores con discapacidad demandantes de empleo, incluidos en el registro de trabajadores desempleados*	*2.A los efectos de aplicación de beneficios que esta ley y sus normas de desarrollo reconozcan tanto a las personas trabajadoras con discapacidad como a las empresas que los empleen, se incluirá en el Sistema Público Integrado de Información de los Servicios de Empleo con el consentimiento previo de dichas personas trabajadoras una referencia a su tipo y grado de discapacidad, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE*
3. MODIFICACIÓN DE LA LEY 30/2015, DE 9 DE SEPTIEMBRE, POR LA QUE SE REGULA EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN EL ÁMBITO LABORAL (Disposición final tercera)		
PRECEPTO AFECTADO	**ANTERIOR REDACCIÓN**	**NUEVA REDACCIÓN**
Artículo 3. Principios del sistema: MODIFICACIÓN DE LA LETRA e)	*Los principios que rigen el sistema de formación profesional para el empleo son: (…) e) La unidad de caja de la cuota de formación profesional y el acceso a una financiación suficiente, estable y equitativa en el conjunto del sistema de formación profesional para el empleo, que incluya la financiación proveniente de la citada cuota, de carácter finalista. Esta financiación deberá gestionarse en régimen de concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación, públicos y privados, acreditados y/o inscritos conforme a la normativa vigente, para la impartición de toda la programación formativa aprobada por las distintas Administraciones públicas.*	*Los principios que rigen el sistema de formación profesional para el empleo son: (…) e) La unidad de caja de la cuota de formación profesional y el acceso a una financiación suficiente, estable y equitativa en el conjunto del sistema de formación profesional para el empleo, que incluya la financiación proveniente de la citada cuota, de carácter finalista*
Artículo 6. Financiación: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA	*1. El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral se financiará con los fondos provenientes de la cuota de formación profesional que aportan las empresas y los trabajadores,*	*1. El sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral se financiará con los fondos provenientes de la cuota de formación profesional que aportan las empresas y las personas*

	de conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio, así como con las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal, y con los fondos propios que las comunidades autónomas puedan destinar en el ejercicio de su competencia. *Igualmente, las acciones del sistema de formación profesional para el empleo podrán ser objeto de cofinanciación a través del Fondo Social Europeo o de otras ayudas e iniciativas europeas.* *De la misma manera, y al objeto de garantizar la universalidad y sostenimiento del sistema, éste se podrá financiar con cuantas cotizaciones por formación profesional pudieran establecerse a otros colectivos beneficiarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.* *2. Anualmente, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social elaborará la propuesta de distribución del presupuesto destinado a financiar el sistema de formación profesional para el empleo entre los diferentes ámbitos e iniciativas de formación contempladas en esta ley. La propuesta de distribución se someterá a informe del órgano de participación del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.* *3. La parte de los fondos de formación para el empleo fijada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado que deba ser gestionada por el Servicio Público de Empleo Estatal se aplicará a las acciones e iniciativas formativas que requieran de una actuación coordinada y homogénea para integrar los diversos componentes multisectoriales e interterritoriales implicados en las correspondientes ayudas. Igualmente se aplicarán a las acciones e iniciativas formativas relacionadas con el ejercicio de competencias exclusivas del Estado o que se dirijan a trabajadores inmigrantes en sus países de origen.* *4. Los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado para la financiación de las iniciativas de formación gestionadas por las comunidades autónomas, se distribuirán de conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria. Asimismo, en la asignación y seguimiento de estos fondos será de aplicación la Estrategia Española de Activación para el Empleo vigente en cada momento y, en particular, su distribución entre las comunidades autónomas en*	*trabajadoras, de conformidad con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio, así como con las aportaciones específicas establecidas en el presupuesto de la Agencia Española de Empleo y con los fondos propios que las Comunidades Autónomas puedan destinar en el ejercicio de su competencia. Igualmente, las acciones del sistema de formación profesional para el empleo podrán ser objeto de cofinanciación a través del Fondo Social Europeo o de otras ayudas e iniciativas europeas.* *De la misma manera, y al objeto de garantizar la universalidad y sostenimiento del sistema, este se podrá financiar con cuantas cotizaciones por formación profesional pudieran establecerse a otros colectivos beneficiarios en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.* *2. Anualmente, el Ministerio de Trabajo y Economía Social elaborará la propuesta de distribución del presupuesto destinado a financiar el sistema de formación profesional para el empleo entre los diferentes ámbitos e iniciativas de formación contempladas en esta ley. La propuesta de distribución se someterá a informe del órgano de participación del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.* *3. La parte de los fondos de formación para el empleo fijada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado que deba ser gestionada por la Agencia Española de Empleo se aplicará a las acciones e iniciativas formativas que requieran de una actuación coordinada y homogénea para integrar los diversos componentes multisectoriales e interterritoriales implicados en las correspondientes ayudas. Igualmente se aplicarán a las acciones e iniciativas formativas relacionadas con el ejercicio de competencias exclusivas del Estado o que se dirijan a personas trabajadoras inmigrantes en sus países de origen.* *4. Los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado para la financiación de las iniciativas de formación gestionadas por las Comunidades Autónomas, se distribuirán de conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria. Asimismo, en la asignación y seguimiento de estos fondos será de aplicación la Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo vigente en cada momento y, en particular, su distribución entre las Comunidades Autónomas en función del*

	función del grado de cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan Anual de Políticas de Empleo de cada ejercicio, así como el control y garantía de la máxima eficiencia en la utilización de dichos fondos. *5. En la aplicación de los fondos de formación profesional para el empleo señalados en el apartado 1, se utilizarán las siguientes formas de financiación:* *a) Bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, que no tendrán carácter subvencional. Se aplicarán a la formación programada por las empresas para sus trabajadores y a los permisos individuales de formación.* *b) Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, que se aplicarán a la oferta formativa para trabajadores desempleados y ocupados, incluida la dirigida específicamente a trabajadores autónomos y de la economía social, así como a los programas públicos mixtos de empleo-formación. La concurrencia estará abierta a todas las entidades de formación que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción conforme a la normativa vigente.* *Cuando se trate de programas formativos con compromisos de contratación, la concurrencia estará abierta a las empresas y entidades que comprometan la realización de los correspondientes contratos en los términos que reglamentariamente se establezcan.* *En la iniciativa de formación en alternancia con el empleo no financiada con bonificaciones, incluyendo los programas públicos de empleo y formación, la actividad formativa se regirá por lo establecido en su normativa reguladora específica mediante subvenciones en régimen de concurrencia abierta a las entidades previstas en dicha normativa, sin perjuicio de los supuestos en que sea de aplicación la concesión directa de subvenciones, en los términos previstos en la letra d) de este apartado.* *Los servicios públicos de empleo competentes podrán, como alternativa a las convocatorias de subvenciones, proporcionar un «cheque formación» a los trabajadores desempleados que, de acuerdo con su perfil, les acredite para realizar acciones formativas concretas dirigidas a mejorar su empleabilidad. En este caso, el trabajador entregará el citado cheque a la entidad de formación*	*grado de cumplimiento de los objetivos fijados en el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno de cada ejercicio, así como el control y garantía de la máxima eficiencia en la utilización de dichos fondos.* *5. En la aplicación de los fondos de formación profesional para el empleo señalados en el apartado 1, se utilizarán las siguientes formas de financiación:* *a) Bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, que no tendrán carácter subvencional. Se aplicarán a la formación programada por las empresas para sus trabajadores y trabajadoras y a los permisos individuales de formación.* *b) Subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, que se aplicarán a la oferta formativa para personas trabajadoras desempleadas y ocupadas, incluida la dirigida específicamente a personas trabajadoras autónomas y de la economía social, así como a los programas públicos mixtos de empleo-formación. La concurrencia estará abierta a todas las entidades de formación que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción conforme a la normativa vigente.* *Cuando se trate de programas formativos con compromisos de contratación, la concurrencia estará abierta a las empresas y entidades que comprometan la realización de los correspondientes contratos en los términos que reglamentariamente se establezcan, sin perjuicio de los supuestos en que sea de aplicación la concesión directa de subvenciones, en los términos previstos en la letra d) de este apartado.* *En la iniciativa de formación en alternancia con el empleo no financiada con bonificaciones, incluyendo los programas públicos de empleo y formación, la actividad formativa se regirá por lo establecido en su normativa reguladora específica mediante subvenciones en régimen de concurrencia abierta a las entidades previstas en dicha normativa, sin perjuicio de los supuestos en que sea de aplicación la concesión directa de subvenciones, en los términos previstos en la letra d) de este apartado.* *Los servicios públicos de empleo competentes podrán, como alternativa a las convocatorias de subvenciones, proporcionar un «cheque formación» a las personas trabajadoras desempleadas que, de acuerdo con su perfil, les acredite para realizar acciones formativas concretas dirigidas a mejorar su empleabilidad. En este caso, el trabajador entregará el citado cheque a la entidad de formación*

	seleccionada por él de entre las que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción establecidos para impartir la formación, que, a su vez, sean seleccionadas por la Administración competente para formar parte del sistema de información y seguimiento específico que se desarrolle al efecto. *c) Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, las Administraciones públicas competentes podrán aplicar el régimen de contratación pública, o cualquier otra forma jurídica ajustada a Derecho que garantice la publicidad y la concurrencia, a lo previsto en el artículo 7 así como a las restantes previsiones recogidas en esta ley relativas a la gestión de fondos del sistema de formación profesional para el empleo, su seguimiento y control, así como la calidad y la evaluación de la formación impartida.* *d) La concesión directa de subvenciones se aplicará a las becas, ayudas de transporte, manutención y alojamiento y ayudas que permitan conciliar la asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 12 años o de familiares dependientes, que se concedan a los desempleados que participen en las acciones formativas y, en su caso, a la compensación económica a empresas por la realización de prácticas profesionales no laborales, siempre y cuando concurra la excepcionalidad contemplada en el artículo 22.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.* *Asimismo, y sin perjuicio de aquellas iniciativas y supuestos para cuya financiación se prevea la concesión directa de subvenciones de conformidad con la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, dicha forma de concesión se aplicará, por razones de interés público y social, a los convenios que suscriban las instituciones públicas competentes para la formación de las personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, así como a las subvenciones que conceda el Servicio Público de Empleo Estatal al Consejo de Administración del Patrimonio Nacional y a la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, para el desarrollo de los programas públicos de empleo y formación de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo y unidades de promoción y desarrollo.*	*seleccionada por él de entre las que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción establecidos para impartir la formación, que, a su vez, sean seleccionadas por la Administración competente para formar parte del sistema de información y seguimiento específico que se desarrolle al efecto.* *c) Sin perjuicio de lo dispuesto anteriormente, las Administraciones públicas competentes podrán aplicar, además de la gestión directa a través de centros propios, el régimen de contratación pública, especialmente mediante la suscripción de acuerdos marco, suscribir contratos-programa, convenios, o aplicar cualquier otra forma jurídica ajustada a derecho, a lo previsto en las previsiones recogidas en esta ley relativas a la gestión de fondos del sistema de formación profesional para el empleo, su seguimiento y control, así como la calidad y la evaluación de la formación impartida.* *d) La concesión directa de subvenciones se aplicará a las becas, ayudas de transporte, manutención y alojamiento y ayudas que permitan conciliar la asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 12 años o de familiares dependientes, que se concedan a las personas desempleadas que participen en las acciones formativas, a la compensación económica a empresas por la realización de prácticas profesionales no laborales y a la formación con compromiso de tratación, siempre y cuando concurra la excepcionalidad contemplada en el artículo 22.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.* *Asimismo, además de aquellas iniciativas y supuestos para cuya financiación se prevea la concesión directa de subvenciones de conformidad con la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, dicha forma de concesión se aplicará, por razones de interés público y social, a los convenios que suscriban las instituciones públicas competentes para la formación de las personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, así como a las subvenciones que conceda la Agencia Española de Empleo al Consejo de Administración del Patrimonio Nacional y a la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, para el desarrollo de los programas públicos de empleo y formación.*

	e) A la financiación de formación impartida con carácter extraordinario a través de la red pública de centros de formación se destinará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado una partida específica y suficiente, con el fin de garantizar una oferta formativa de calidad dirigida a trabajadores ocupados y desempleados. La parte de estos fondos que deban ser gestionados por las comunidades autónomas en función de sus competencias, se distribuirá de conformidad con los criterios que al efecto se fijen en Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales. Las acciones formativas que se financien con esta dotación presupuestaria deberán estar contempladas en el Catálogo de Especialidades formativas previsto en el artículo 20.3. Esta financiación se someterá al régimen de concurrencia competitiva entre los centros de formación de la red pública. *6. Reglamentariamente se establecerán las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas señaladas en los apartados anteriores, que resultarán de aplicación a las distintas administraciones competentes en la gestión de la totalidad de los fondos previstos en el apartado 1. Estas bases reguladoras solo contemplarán la financiación de las acciones formativas realizadas a partir del acto de concesión de la correspondiente subvención.* *Asimismo, estas bases podrán prever entregas de fondos con carácter previo al inicio de la actividad formativa, conforme a lo recogido en el artículo 34 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, con un límite máximo que no podrá superar el 25 por ciento del importe concedido. Igualmente, podrá preverse el pago de hasta un 35 por ciento adicional una vez acreditado el inicio de la actividad formativa, lo que supondrá que como mínimo un 40 por ciento del importe concedido se hará efectivo una vez finalizada y justificada la actividad formativa subvencionada.* *Los anticipos y/o pagos restantes que debe realizar la Administración, tal y como se contempla en el párrafo anterior, se harán efectivos en el plazo máximo de tres meses, a contar desde la presentación por el beneficiario de la documentación requerida para solicitar dicho anticipo, o de doce meses desde la presentación de la justificación final de la actividad objeto de*	*e) A la financiación de formación impartida a través de la red pública de centros de formación se destinará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado una partida específica y suficiente, con el fin de garantizar una oferta formativa de calidad dirigida a personas trabajadoras ocupadas y desempleadas. La parte de estos fondos que deban ser gestionados por las Comunidades Autónomas en función de sus competencias, se distribuirá de conformidad con los criterios que al efecto se fijen en Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales. Las acciones formativas que se financien con esta dotación presupuestaria deberán estar contempladas en el Catálogo de Especialidades formativas previsto en el artículo 20.3.* *Cualquiera que sea la forma utilizada para la gestión de estas acciones formativas, su financiación no requerirá el previo establecimiento de un régimen de concurrencia competitiva entre los centros de formación de la red pública, garantizándose, en todo caso, los principios de publicidad, objetividad, transparencia y no discriminación.* *6. Reglamentariamente se establecerán las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas señaladas en los apartados anteriores, que resultarán de aplicación a las distintas administraciones competentes. Estas bases reguladoras solo contemplarán la financiación de las acciones formativas realizadas a partir del acto de concesión de la correspondiente subvención.* *Asimismo, estas bases podrán prever entregas de fondos con carácter previo al inicio de la actividad formativa, conforme a lo recogido en el artículo 34 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, con un límite máximo que no podrá superar el 80 por ciento del importe concedido, lo que supondrá que como mínimo un 20 por ciento del importe concedido se hará efectivo una vez finalizada y justificada la actividad formativa subvencionada.*

	subvención, salvo cuando se aplique el régimen de concesión y justificación a través de módulos, a que hace referencia el artículo 7, apartado 2, en cuyo caso el citado plazo será de seis meses. *Estas bases no podrán incluir, en ningún caso, criterios de concesión de las subvenciones que impliquen la reserva de actividad para determinadas entidades, así como otros criterios ajenos a aspectos de solvencia técnica y financiera.* *La gestión de las distintas administraciones competentes de los fondos a que se refieren los apartados anteriores deberá ajustarse a los principios previstos en el capítulo II de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado.* *7. A la financiación de la formación de los empleados públicos se destinará el porcentaje que, sobre los fondos provenientes de la cuota de formación profesional, determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio. Esta formación se desarrollará a través de los programas específicos que se promuevan conforme a lo establecido en los acuerdos de formación que se suscriban en el ámbito de las Administraciones públicas.* *Sin perjuicio de los citados acuerdos, la concesión de financiación para la formación de los empleados públicos se regirá por el régimen de concurrencia competitiva abierto a todas las entidades de formación que cumplan los requisitos de acreditación y/o inscripción conforme a la normativa vigente.* *Queda exceptuada de lo dispuesto en el párrafo anterior la formación que para su propio personal, y con sus medios propios, realicen directamente las propias Administraciones públicas, o las entidades públicas de formación dependientes de las mismas, sin recurrir para su realización a entidades de formación privadas.* *8. A la financiación de las acciones formativas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social se destinará la cuantía que anualmente establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.* *Reglamentariamente se establecerán las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas correspondientes, así como los mecanismos de justificación y pago.* *En el ámbito de las administraciones públicas, esta capacitación se desarrollará a través de los programas específicos que se promuevan conforme a lo establecido en*	*Estas bases no podrán incluir, en ningún caso, criterios de concesión de las subvenciones que impliquen la reserva de actividad para determinadas entidades, así como otros criterios ajenos a aspectos de solvencia técnica y financiera.* *La gestión de las distintas administraciones competentes de los fondos a que se refieren los apartados anteriores deberá ajustarse a los principios previstos en el capítulo II de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado.* *7. A la financiación de la formación de los empleados y empleadas públicas se destinará el porcentaje que, sobre los fondos provenientes de la cuota de formación profesional, determine la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio. Esta formación se desarrollará a través de los programas específicos que se promuevan conforme a lo establecido en los acuerdos de formación que se suscriban en el ámbito de las Administraciones públicas.* *8. A la financiación de las acciones formativas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social se destinará la cuantía que anualmente establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.* *Reglamentariamente se establecerán las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas correspondientes, así como los mecanismos de justificación y pago.* *En el ámbito de las Administraciones públicas, esta capacitación se desarrollará a través de los programas específicos que se promuevan conforme a lo establecido en*

	los acuerdos de formación para el empleo de las administraciones públicas. En el ámbito del Acuerdo de formación para el empleo en las Administraciones Públicas, las acciones mencionadas en este apartado se financiarán con cargo a las cantidades asignadas en cada ejercicio en el presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal para financiar la actividad formativa del Instituto Nacional de Administración Pública, de acuerdo con el anterior apartado 7	*los acuerdos de formación para el empleo de las Administraciones públicas. En el ámbito del Acuerdo de formación para el empleo en las Administraciones públicas, las acciones mencionadas en este apartado se financiarán con cargo a las cantidades asignadas en cada ejercicio en el presupuesto de gastos de la Agencia Española de Empleo para financiar la actividad formativa del Instituto Nacional de Administración Pública, de acuerdo con el anterior apartado 7.*
Disposición adicional décima. Límites a los pagos anticipados: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA	*En el caso de ayudas dirigidas a la Administración General del Estado, las comunidades autónomas o las entidades locales, así como a las entidades cuya titularidad corresponda íntegramente a las anteriores, en el marco de los programas públicos de empleo y formación, de los convenios suscritos para formación de las personas en situación de privación de libertad y la formación de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación de carácter temporal con las Fuerzas Armadas, a que se refiere la letra d) del artículo 8.1, así como en el marco de los convenios que las Administraciones competentes suscriban para la utilización de centros públicos en la impartición de la formación profesional para el empleo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 14.2, letra b), las bases reguladoras previstas en el artículo 6.8 podrán establecer límites a los pagos anticipados distintos a los señalados en su párrafo segundo*	*En el caso de ayudas dirigidas a la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas o las Entidades locales, así como a las entidades cuya titularidad corresponda íntegramente a las anteriores, en el marco de las iniciativas de formación previstas en esta ley se podrán establecer pagos anticipados de hasta el 100 por ciento de la ayuda concedida*

4. MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE (Disposición final cuarta)

PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACCIÓN	NUEVA REDACCIÓN
Artículo 77. Reserva de datos: ADICIÓN DE UNA NUEVA LETRA ñ) EN EL APARTADO 1	- - - -	*1. Los datos, informes o antecedentes obtenidos por la Administración de la Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones tienen carácter reservado y solo podrán utilizarse para los fines encomendados a las distintas entidades gestoras, servicios comunes y órganos que integran la Administración de la Seguridad Social, sin que puedan ser cedidos o comunicados a terceros, salvo que la cesión o comunicación tenga por objeto:* *(…)* *ñ) La colaboración con la Agencia Española de Empleo y los servicios públicos de empleo autonómicos con objeto de garantizar un óptimo desarrollo de las políticas activas de empleo en el marco competencial que le atribuye la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, y la demás normativa vigente en la materia, concretamente en lo referido a la información relativa a la protección de las contingencias de desempleo y cese de actividad de las personas, y a sus períodos de actividad laboral*
Artículo 266. Requisitos para el nacimiento del derecho a las prestaciones (desempleo contributivo): MODIFICACIÓN DE LA LETRA c)	*Para tener derecho a las prestaciones por desempleo las personas comprendidas en el artículo 264 deberán reunir los requisitos siguientes:* *(…)* *c) Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la*	*Para tener derecho a las prestaciones por desempleo las personas comprendidas en el artículo 264 deberán reunir los requisitos siguientes:* *(…)* *) Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la*

	suscripción del compromiso de actividad al que se refiere el artículo 300	*suscripción del acuerdo de actividad al que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo*
Artículo 267. Situación legal de desempleo: MODIFICACIÓN DE LA LETRA b) DEL APARTADO 2	*2. No se considerará en situación legal de desempleo a los trabajadores que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:* *(…)* *b) Cuando, aun encontrándose en alguna de las situaciones previstas en el apartado 1, no acrediten su disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada, a través del compromiso de actividad.*	*2. No se considerará en situación legal de desempleo a los trabajadores que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:* *(…)* *b) Cuando, aun encontrándose en alguna de las situaciones previstas en el apartado 1, no acrediten su disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada, a través del acuerdo de actividad*
Artículo 268. Solicitud, nacimiento y conservación del derecho a las prestaciones: MODIFICACIÓN DEL PÁRRAFO 1	*1. Las personas que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 266 deberán solicitar a la entidad gestora competente el reconocimiento del derecho a las prestaciones que nacerá a partir de que se produzca la situación legal de desempleo, siempre que se solicite dentro del plazo de los quince días siguientes. La solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo. Asimismo, en la fecha de solicitud se deberá suscribir el compromiso de actividad al que se refiere el artículo 300.* *La inscripción como demandante de empleo deberá mantenerse durante todo el período de duración de la prestación como requisito necesario para la conservación de su percepción, suspendiéndose el abono, en caso de incumplirse dicho requisito, de acuerdo con lo establecido en el artículo 271*	*1. Las personas que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 266 deberán solicitar a la entidad gestora competente el reconocimiento del derecho a las prestaciones que nacerá a partir de que se produzca la situación legal de desempleo, siempre que se solicite dentro del plazo de los quince días siguientes. La solicitud requerirá la inscripción como persona demandante de empleo. Asimismo, en la fecha de solicitud se deberá suscribir el acuerdo de actividad al que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.* *La inscripción como demandante de empleo deberá mantenerse durante todo el período de duración de la prestación como requisito necesario para la conservación de su percepción, suspendiéndose el abono, en caso de incumplirse dicho requisito, de acuerdo con lo establecido en el artículo 271*
Artículo 271. Suspensión del derecho (desempleo): MODIFICACIÓN DEL APARTADO 4	*4. La prestación o subsidio por desempleo se reanudará:* *a) De oficio por la entidad gestora, en los supuestos recogidos en la letra a) del apartado 1 siempre que el período de derecho no se encuentre agotado y el trabajador figure inscrito como demandante de empleo.* *b) Previa solicitud del interesado, en los supuestos recogidos en los párrafos b), c), d), e), f) y g) del apartado 1, siempre que se acredite que ha finalizado la causa de suspensión, que, en su caso, esa causa constituye situación legal de desempleo o inscripción como demandante de empleo en el caso de los trabajadores por cuenta propia, o que, en su caso, se mantiene el requisito de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares. En el supuesto de la letra d) del apartado 1, en lo referente a los trabajadores por cuenta propia que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del*	*4. La prestación o subsidio por desempleo se reanudará:* *a) De oficio por la entidad gestora, en los supuestos recogidos en la letra a) del apartado 1 siempre que el período de derecho no se encuentre agotado y el trabajador figure inscrito como demandante de empleo.* *b) Previa solicitud del interesado, en los supuestos recogidos en los párrafos b), c), d), e), f) y g) del apartado 1, siempre que se acredite que ha finalizado la causa de suspensión, que, en su caso, esa causa constituye situación legal de desempleo o inscripción como demandante de empleo en el caso de los trabajadores por cuenta propia, o que, en su caso, se mantiene el requisito de carencia de rentas o existencia de responsabilidades familiares. En el supuesto de la letra d) del apartado 1, en lo referente a los trabajadores por cuenta propia que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del*

	Mar, la prestación por desempleo podrá reanudarse cuando el trabajo por cuenta propia sea de duración inferior a sesenta meses. *Los trabajadores por cuenta propia que soliciten la reanudación de la prestación o subsidio por desempleo con posterioridad a los veinticuatro meses desde el inicio de la suspensión deberán acreditar que el cese en la actividad por cuenta propia tiene su origen en la concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos, fuerza mayor determinante del cese, pérdida de licencia administrativa, violencia de género, violencia sexual, divorcio o separación matrimonial, cese involuntario en el cargo de consejero o administrador de una sociedad o en la prestación de servicios a la misma y extinción del contrato suscrito entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, todo ello en los términos previstos reglamentariamente.* *Si tras el cese en el trabajo por cuenta propia el trabajador tuviera derecho a la protección por cese de actividad, podrá optar entre percibir esta o reabrir el derecho a la protección por desempleo suspendida. Cuando el trabajador opte por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior.* *El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión siempre que se solicite en el plazo de los quince días siguientes, y la solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo si la misma no se hubiere efectuado previamente. Asimismo, en la fecha de la solicitud se considerará reactivado el compromiso de actividad a que se refiere el artículo 300, salvo en aquellos casos en los que la entidad gestora exija la suscripción de un nuevo compromiso.* *Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado, se producirán los efectos previstos en los artículos 268.2 y 276.1.* *En el caso de que el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado, será de aplicación lo establecido en el artículo 268.3*	*Mar, la prestación por desempleo podrá reanudarse cuando el trabajo por cuenta propia sea de duración inferior a sesenta meses.* *Los trabajadores por cuenta propia que soliciten la reanudación de la prestación o subsidio por desempleo con posterioridad a los veinticuatro meses desde el inicio de la suspensión deberán acreditar que el cese en la actividad por cuenta propia tiene su origen en la concurrencia de motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos, fuerza mayor determinante del cese, pérdida de licencia administrativa, violencia de género, violencia sexual, divorcio o separación matrimonial, cese involuntario en el cargo de consejero o administrador de una sociedad o en la prestación de servicios a la misma y extinción del contrato suscrito entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, todo ello en los términos previstos reglamentariamente.* *Si tras el cese en el trabajo por cuenta propia el trabajador tuviera derecho a la protección por cese de actividad, podrá optar entre percibir esta o reabrir el derecho a la protección por desempleo suspendida. Cuando el trabajador opte por la prestación anterior, las cotizaciones que generaron aquella prestación por la que no hubiera optado no podrán computarse para el reconocimiento de un derecho posterior.* *El derecho a la reanudación nacerá a partir del término de la causa de suspensión siempre que se solicite en el plazo de los quince días siguientes, y la solicitud requerirá la inscripción como persona demandante de empleo si la misma no se hubiere efectuado previamente. Asimismo, en la fecha de la solicitud se considerará reactivado el acuerdo de actividad a que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, salvo en aquellos casos en los que la entidad gestora exija la suscripción de un nuevo acuerdo.* *Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado, se producirán los efectos previstos en los artículos 268.2 y 276.1.* *En el caso de que el período que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado, será de aplicación lo establecido en el artículo 268.3*
Artículo 272. Extinción del derecho: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA	*1. El derecho a la percepción de la prestación por desempleo se extinguirá en los casos siguientes:* *a) Agotamiento del plazo de duración de la prestación.* *b) Imposición de sanción en los términos previstos en el texto refundido de la Ley*	*El derecho a la percepción de la prestación por desempleo se extinguirá en los casos siguientes:* *a) Agotamiento del plazo de duración de la prestación.* *b) Imposición de sanción en los términos previstos en el texto refundido de la Ley*

	sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *c) Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 269.3 o realización de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a sesenta meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.* *d) Cumplimiento, por parte del titular del derecho, de la edad ordinaria de jubilación, con las salvedades establecidas en el artículo 266.d).* *e) Pasar a ser pensionista de jubilación, o de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez. No obstante, en estos casos, el beneficiario podrá optar por la prestación más favorable.* *f) Traslado de residencia o estancia en el extranjero, salvo en los supuestos que sean causa de suspensión recogidos en las letras f) y g) del artículo 271.1.* *g) Renuncia voluntaria al derecho.* *2. Los trabajos de colaboración social que la entidad gestora puede exigir a los perceptores de prestaciones por desempleo no implicarán la existencia de relación laboral entre el desempleado y la entidad en que se presten dichos trabajos, manteniendo el trabajador el derecho a percibir la prestación o el subsidio por desempleo que le corresponda.* *La entidad gestora promoverá la celebración de conciertos con administraciones públicas y entidades sin ánimo de lucro en los que se identifiquen, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan, dichos trabajos de colaboración social que, en todo caso, deben reunir los siguientes requisitos:* *a) Ser de utilidad social y redundar en beneficio de la comunidad.* *b) Tener carácter temporal.* *c) Coincidir con las aptitudes físicas y formativas del trabajador desempleado.* *d) No suponer cambio de residencia habitual del trabajador*	*sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.* *c) Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración igual o superior a doce meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 269.3 o realización de un trabajo por cuenta propia, por tiempo igual o superior a sesenta meses en el supuesto de trabajadores por cuenta propia que causen alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.* *d) Cumplimiento, por parte del titular del derecho, de la edad ordinaria de jubilación, con las salvedades establecidas en el artículo 266.d).* *e) Pasar a ser pensionista de jubilación, o de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez. No obstante, en estos casos, el beneficiario podrá optar por la prestación más favorable.* *f) Traslado de residencia o estancia en el extranjero, salvo en los supuestos que sean causa de suspensión recogidos en las letras f) y g) del artículo 271.1.* *g) Renuncia voluntaria al derecho*
Artículo 276. Nacimiento y prórroga del derecho al subsidio (de desempleo): MODIFICACIÓN DEL APARTADO 1	*1. El derecho al subsidio por desempleo nace a partir del día siguiente a aquel en que se cumpla el plazo de espera de un mes establecido en el artículo 274.1.* *El derecho a obtener el subsidio no quedará afectado por la aceptación de un trabajo de duración inferior a doce meses durante*	*1. El derecho al subsidio por desempleo nace a partir del día siguiente a aquel en que se cumpla el plazo de espera de un mes establecido en el artículo 274.1.* *El derecho a obtener el subsidio no quedará afectado por la aceptación de un trabajo de duración inferior a doce meses durante*

	el plazo de espera de un mes, que quedará en suspenso hasta la finalización de aquel. En el supuesto del subsidio previsto en el artículo 274.3, el derecho nacerá a partir del día siguiente al de la situación legal de desempleo, excepto cuando sea de aplicación lo establecido en el artículo 268.3. *Para ello, será necesario en todos los supuestos que el subsidio se solicite dentro de los quince días siguientes a las fechas anteriormente señaladas y que en la fecha de solicitud se suscriba el compromiso de actividad al que se refiere el artículo 300. Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado, el derecho nacerá a partir del día siguiente al de la solicitud, reduciéndose su duración en tantos días como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho, de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiera formulado la solicitud*	*el plazo de espera de un mes, que quedará en suspenso hasta la finalización de aquel. En el supuesto del subsidio previsto en el artículo 274.3, el derecho nacerá a partir del día siguiente al de la situación legal de desempleo, excepto cuando sea de aplicación lo establecido en el artículo 268.3.* *Para ello, será necesario en todos los supuestos que el subsidio se solicite dentro de los quince días siguientes a las fechas anteriormente señaladas y que en la fecha de solicitud se suscriba el acuerdo de actividad al que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado, el derecho nacerá a partir del día siguiente al de la solicitud, reduciéndose su duración en tantos días como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho, de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiera formulado la solicitud*
Artículo 288. Protección por desempleo de los trabajadores agrarios eventuales residentes en Andalucía y Extremadura: MODIFICACIÓN DEL APARTADO 3	*3. Solo podrán ser beneficiarios del subsidio por desempleo regulado en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, aquellos desempleados que, reuniendo los requisitos exigidos en el mismo, hayan sido beneficiarios de dicho subsidio en alguno de los tres años naturales inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud del mismo.* *Los trabajadores en la fecha de solicitud del subsidio deberán suscribir un compromiso de actividad en los términos a que se refiere el artículo 300 de esta ley*	*3. Solo podrán ser beneficiarios del subsidio por desempleo regulado en el Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, aquellos desempleados que, reuniendo los requisitos exigidos en el mismo, hayan sido beneficiarios de dicho subsidio en alguno de los tres años naturales inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud del mismo.* *Las personas trabajadoras en la fecha de solicitud del subsidio deberán suscribir un acuerdo de actividad en los términos a que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo*
Artículo 299. Obligaciones de los trabajadores, solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo: MODIFICACIÓN DE LAS LETRAS c), e) Y f)	*Son obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:* *(…)* *c) Inscribirse como demandante de empleo, mantener la inscripción, suscribir y cumplir las exigencias del compromiso de actividad en los términos establecidos en el artículo 41 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.* *(…)* *e) Buscar activamente empleo y participar en acciones de mejora de la ocupabilidad que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes, en su caso, dentro de un itinerario de inserción.* *Los beneficiarios de prestaciones acreditarán ante al Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo autonómicos, cuando sean requeridos para ello, las actuaciones que han efectuado dirigidas a la búsqueda activa de empleo, su reinserción laboral o a*	*Son obligaciones de los trabajadores y de los solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo:* *(…)* *c) Inscribirse como persona demandante de empleo, mantener la inscripción, suscribir y cumplir las exigencias del acuerdo de actividad en los términos establecidos en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.* *(…)* *e) Buscar activamente empleo y participar en acciones de mejora de la ocupabilidad que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes, en su caso, dentro de un itinerario de inserción.* *Las personas beneficiarias de prestaciones acreditarán ante la Agencia Española de Empleo, el Instituto Social de la Marina y los servicios públicos de empleo autonómicos, cuando sean requeridos para ello, las actuaciones que han efectuado dirigidas a la búsqueda activa de empleo,*

	la mejora de su ocupabilidad. Esta acreditación se efectuará en la forma en que estos organismos determinen en el marco de la mutua colaboración. La no acreditación tendrá la consideración de incumplimiento del compromiso de actividad. *Sin perjuicio de acreditar la búsqueda activa de empleo, la participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad que se correspondan con su profesión habitual o sus aptitudes formativas según lo determinado en el itinerario de inserción será voluntaria para los beneficiarios de prestaciones contributivas durante los treinta primeros días de percepción, y la no participación en las mismas no conllevará efectos sancionadores.* *f) Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, que determinen los servicios públicos de empleo, o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias.*	*su reinserción laboral o a la mejora de su ocupabilidad. Esta acreditación se efectuará en la forma en que estos organismos determinen en el marco de la mutua colaboración. La no acreditación tendrá la consideración de incumplimiento del acuerdo de actividad.* *f) Participar en los programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, que determinen los servicios públicos de empleo, o las agencias de colocación cuando desarrollen actividades en el ámbito de colaboración con aquellos y aceptar la colocación adecuada que le sea ofrecida por los servicios públicos de empleo o por dichas agencias*
Artículo 300: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA	***Artículo 300. Compromiso de actividad.*** *A los efectos previstos en este título, se entenderá por compromiso de actividad el que adquiera el solicitante o beneficiario de las prestaciones de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, así como de cumplir las restantes obligaciones previstas en el artículo anterior.* *El Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo autonómicos requerirán a los beneficiarios de prestaciones por desempleo para que acrediten ante ellos, en la forma que determinen en el marco de la colaboración mutua, la realización de actuaciones dirigidas a su reinserción laboral o a la mejora de su ocupabilidad. La no acreditación tendrá la consideración de incumplimiento del compromiso de actividad.* *Para la aplicación de lo establecido en los párrafos anteriores el servicio público de empleo competente tendrá en cuenta la condición de víctima de violencia de género o de violencia sexual, a efectos de atemperar, en caso necesario, el cumplimiento de las obligaciones que se deriven del compromiso suscrito*	***Artículo 300. Acuerdo de actividad.*** *A los efectos previstos en este título, se entenderá por acuerdo de actividad el así definido en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo*
Artículo 301.	*A los efectos previstos en este título, se*	*A los efectos previstos en este título, se*

Colocación adecuada: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA	*entenderá por colocación adecuada la profesión demandada por el trabajador y también aquella que se corresponda con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas.* *En todo caso, se entenderá por colocación adecuada la coincidente con la última actividad laboral desempeñada siempre que su duración hubiese sido igual o superior a tres meses.* *Transcurrido un año de percepción ininterrumpida de las prestaciones, además de las profesiones anteriores, también podrán ser consideradas adecuadas otras colocaciones que a juicio del servicio público de empleo puedan ser ejercidas por el trabajador.* *La colocación se entenderá adecuada cuando se ofrezca en la localidad de residencia habitual del trabajador o en otra localidad situada en un radio inferior a 30 kilómetros desde la localidad de la residencia habitual, salvo que el trabajador acredite que el tiempo mínimo para el desplazamiento, de ida y vuelta, supera el 25 por ciento de la duración de la jornada diaria de trabajo, o que el coste del desplazamiento supone un gasto superior al 20 por ciento del salario mensual, o cuando el trabajador tenga posibilidad de alojamiento apropiado en el lugar de nuevo empleo.* *La colocación que se ofrezca al trabajador se entenderá adecuada teniendo en cuenta la duración del trabajo, indefinida o temporal, o de la jornada de trabajo, a tiempo completo o parcial. Además dicha colocación para entenderse adecuada deberá implicar un salario equivalente al aplicable al puesto de trabajo que se ofrezca, con independencia de la cuantía de la prestación a que tenga derecho el trabajador, o aunque se trate de trabajos de colaboración social.* *Para la aplicación de lo previsto en los párrafos anteriores el servicio público de empleo competente tendrá en cuenta las circunstancias profesionales y personales del desempleado, así como la conciliación de su vida familiar y laboral, el itinerario de inserción fijado, las características del puesto de trabajo ofertado, la existencia de medios de transporte para el desplazamiento, así como las características de los mercados locales de empleo.* *El salario correspondiente a la colocación para que esta sea considerada adecuada no podrá, en ningún caso, ser inferior al salario mínimo interprofesional una vez descontados de aquel los gastos de desplazamiento*	*entenderá por colocación adecuada la así definida en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo*

Artículo 330. Requisitos para el nacimiento del derecho a la protección (por cese en la actividad): MODIFICACIÓN DE LA LETRA c) DEL APARTADO 1	*1. El derecho a la protección por cese de actividad se reconocerá a las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas en las que concurran los requisitos siguientes:* *(…)* *c) Encontrarse en situación legal de cese de actividad, suscribir el compromiso de actividad al que se refiere el artículo 300 y acreditar activa disponibilidad para la reincorporación al mercado de trabajo a través de las actividades formativas, de orientación profesional y de promoción de la actividad emprendedora a las que pueda convocarle el servicio público de empleo de la correspondiente comunidad autónoma, o en su caso el Instituto Social de la Marina.* *No será necesario suscribir el compromiso de actividad cuando el cese venga determinado por la causa prevista en los epígrafes 4.º y 5.º del artículo 331.1.a), ni cuando el cese de actividad sea temporal debido a fuerza mayor.*	*1. El derecho a la protección por cese de actividad se reconocerá a las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas en las que concurran los requisitos siguientes:* *(…)* *c) Encontrarse en situación legal de cese de actividad, suscribir el acuerdo de actividad al que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, y acreditar activa disponibilidad para la reincorporación al mercado de trabajo a través de las actividades formativas, de orientación profesional y de promoción de la actividad emprendedora a las que pueda convocarle el servicio público de empleo de la correspondiente Comunidad Autónoma, o en su caso el Instituto Social de la Marina*
Jurisprudencia Disposición adicional vigésima séptima. Subsidio extraordinario por desempleo: MODIFICACIÓN DEL APARTADO 4	*4. La solicitud del subsidio por desempleo extraordinario, que deberá acompañarse de la documentación acreditativa del cumplimento de los requisitos de acceso, implicará la suscripción del compromiso de actividad al que se refiere el artículo 300 de la Ley General de la Seguridad Social. La solicitud y el nacimiento del derecho se ajustarán al cumplimiento de los siguientes requisitos específicos:* *a) En los supuestos del apartado 1.a) se exigirá que el trabajador haya permanecido inscrito como demandante de empleo durante el plazo de espera de un mes desde el agotamiento del subsidio anterior, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, y que acredite que durante ese plazo ha realizado acciones de búsqueda activa de empleo. El derecho al subsidio extraordinario nace a partir del día siguiente a aquel en que se cumpla dicho plazo de espera, siempre que se solicite dentro de los quince días hábiles siguientes. Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado, el derecho nacerá a partir del día siguiente al de la solicitud, reduciéndose su duración en tantos días como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho, de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiera formulado la solicitud.* *Si a la fecha de solicitud no constara acreditada ante los servicios públicos de empleo la Búsqueda Activa de Empleo,*	*4. La solicitud del subsidio por desempleo extraordinario, que deberá acompañarse de la documentación acreditativa del cumplimento de los requisitos de acceso, implicará la suscripción del acuerdo de actividad al que se refiere el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. La solicitud y el nacimiento del derecho se ajustarán al cumplimiento de los siguientes requisitos específicos:* *a) En los supuestos del apartado 1.a) se exigirá que el trabajador haya permanecido inscrito como persona demandante de empleo durante el plazo de espera de un mes desde el agotamiento del subsidio anterior, sin haber rechazado colocación adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, y que acredite que durante ese plazo ha realizado acciones de búsqueda activa de empleo. El derecho al subsidio extraordinario nace a partir del día siguiente a aquel en que se cumpla dicho plazo de espera, siempre que se solicite dentro de los quince días hábiles siguientes. Si se presenta la solicitud transcurrido el plazo citado, el derecho nacerá a partir del día siguiente al de la solicitud, reduciéndose su duración en tantos días como medien entre la fecha en que hubiera tenido lugar el nacimiento del derecho, de haberse solicitado en tiempo y forma y aquella en que efectivamente se hubiera formulado la solicitud.* *Si a la fecha de solicitud no constara acreditada ante los servicios públicos de empleo la búsqueda activa de empleo,*

	procederá la denegación de la solicitud, sin perjuicio del derecho del interesado a formular una nueva. En este caso, el derecho nacerá al día siguiente de la nueva solicitud, sin que la duración del derecho se vea reducida por el plazo que medie entre una y otra solicitud. *b) En los supuestos del apartado 1.b) se exigirá que el trabajador haya acreditado que durante el mes anterior a la fecha de la solicitud ha realizado acciones de búsqueda activa de empleo y el derecho al subsidio extraordinario nacerá el día siguiente al de la solicitud.* *La búsqueda activa de empleo, de conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la Ley de Empleo aprobada por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, se acreditará por el solicitante del subsidio extraordinario ante el servicio público de empleo competente en materia de políticas activas de empleo, en el que se encuentre inscrito como demandante de empleo, que deberá conservar la justificación documental aportada para su posterior fiscalización y seguimiento*	*procederá la denegación de la solicitud, sin perjuicio del derecho del interesado a formular una nueva. En este caso, el derecho nacerá al día siguiente de la nueva solicitud, sin que la duración del derecho se vea reducida por el plazo que medie entre una y otra solicitud.* *b) En los supuestos del apartado 1.b) se exigirá que la persona trabajadora haya acreditado que durante el mes anterior a la fecha de la solicitud ha realizado acciones de búsqueda activa de empleo y el derecho al subsidio extraordinario nacerá el día siguiente al de la solicitud.* *La búsqueda activa de empleo, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, se acreditará por el solicitante del subsidio extraordinario ante el servicio público de empleo competente en materia de políticas activas de empleo, en el que se encuentre inscrito como persona demandante de empleo, que deberá conservar la justificación documental aportada para su posterior fiscalización y seguimiento*
5. MODIFICACIÓN DE LA LEY 9/2017, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO, POR LA QUE SE TRANSPONEN AL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL LAS DIRECTIVAS DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO 2014/23/UE Y 2014/24/UE, DE 26 DE FEBRERO DE 2014 (Disposición final quinta)		
PRECEPTO AFECTADO	**ANTERIOR REDACCIÓN**	**NUEVA REDACCIÓN**
Disposición adicional trigésima primera. Formalización conjunta de acuerdos marco para la contratación de servicios que faciliten el desarrollo de políticas activas de empleo: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA	*La Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos de contratación competentes de las Comunidades Autónomas, así como de las entidades y organismos dependientes de ellas e integrados en el Sistema Nacional de Empleo, podrán concluir de forma conjunta acuerdos marco con uno o varios empresarios con el fin de fijar las condiciones a que habrán de ajustarse todos los contratos de servicios de características homogéneas definidos en los convenios a que se refiere el párrafo siguiente para facilitar a los Servicios Públicos de Empleo la intermediación laboral y que se pretendan adjudicar durante un período determinado, siempre que el recurso a estos instrumentos no se efectúe de forma abusiva o de modo que la competencia se vea obstaculizada, restringida o falseada.* *Esta conclusión conjunta de acuerdos marco se realizará con arreglo a lo dispuesto en la Sección 2.ª del Capítulo II del Título I del Libro Segundo de la presente Ley y previa adopción del correspondiente convenio entre el Servicio Público de Empleo Estatal y las Comunidades Autónomas o las entidades y organismos dependientes de ellas e integrados en el*	*Los órganos de contratación competentes de la Agencia Española de Empleo, y de los organismos de empleo de las Comunidades Autónomas podrán concluir de forma conjunta entre algunos de ellos, acuerdos marco con una o varias entidades privadas con el fin de fijar las condiciones a que habrán de ajustarse todos los contratos de servicios de características homogéneas. Dichos acuerdos marco, encuadrados en el párrafo siguiente, deben facilitar el desarrollo de políticas activas de empleo y deben incluir la totalidad o una parte de las iniciativas públicas que se pretendan adjudicar durante un período determinado. En todo caso, el recurso a estos instrumentos no podrá efectuarse de forma abusiva o de modo que la competencia se vea obstaculizada, restringida o falseada, y deberán tenerse en cuenta las limitaciones que establecen los artículos 17, 308 y 312 de la presente ley.* *Esta conclusión conjunta de acuerdos marco se realizará con arreglo a lo dispuesto en la sección 2.ª del capítulo II del título I del libro segundo de la presente ley y previa adopción del correspondiente convenio entre los organismos públicos implicados, integrados en el Sistema Nacional de Empleo.*

	Sistema Nacional de Empleo. *No podrán ser objeto de estos contratos marco las actuaciones de intermediación laboral que puedan preverse en los procedimientos de selección de personal laboral temporal por parte de las Administraciones Públicas, debiendo realizarse dicha intermediación exclusivamente y de manera directa por los correspondientes servicios públicos de empleo*	*No podrán ser objeto de estos contratos marco las actuaciones de intermediación laboral que puedan preverse en los procedimientos de selección de personal laboral temporal por parte de las Administraciones públicas, debiendo realizarse dicha intermediación exclusivamente y de manera directa por los correspondientes servicios públicos de empleo*
6. MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO 818/2021, DE 28 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULAN LOS PROGRAMAS COMUNES DE ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO (Disposición final sexta)		
PRECEPTO AFECTADO	**ANTERIOR REDACCIÓN**	**NUEVA REDACCIÓN**
Artículo 88: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA	***Artículo 88. Orientación, emprendimiento e innovación para el empleo.*** *1. En el marco del Sistema Nacional de Empleo, y en sus respectivos ámbitos de actuación, los servicios públicos de empleo podrán desarrollar un programa de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo que tendrá por objeto la realización de las siguientes funciones:* *a) Evaluación de programas de orientación, de prospección e intermediación laboral y de emprendimiento que puedan calificarse de buenas prácticas, tanto respecto de programas propios para transferir su conocimiento al resto de servicios públicos de empleo, como de programas externos para su aplicación, si procede, en su respectivo territorio.* *b) Diseño de acciones innovadoras y desarrollo de proyectos experimentales en materia de orientación y de prospección e intermediación laboral.* *c) Desarrollo y ejecución de un Plan específico de formación permanente dirigido al personal del propio servicio público de empleo que realiza funciones de orientación profesional para el empleo y de asistencia para el autoempleo, así como de prospección empresarial e intermediación laboral, y que incluya formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.* *d) Diseño de modelos de emprendimiento y aplicación de proyectos piloto.* *e) Apoyo a la coordinación de los proyectos de emprendimiento asociados a la capitalización de la prestación por desempleo (pago único).* *f) Seguimiento, con una visión integradora, de todas las actuaciones realizadas por los diferentes organismos competentes en materia de fomento del empleo autónomo,*	***Artículo 88. Orientación, emprendimiento, acompañamiento e innovación para el empleo.*** *1. En el marco del Sistema Nacional de Empleo, y en sus respectivos ámbitos de actuación, los servicios públicos de empleo podrán desarrollar un programa de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo que tendrá por objeto la realización de las siguientes funciones:* *a) Evaluación de programas de orientación, de prospección e intermediación laboral y de emprendimiento que puedan calificarse de buenas prácticas, tanto respecto de programas propios para transferir su conocimiento al resto de servicios públicos de empleo, como de programas externos para su aplicación, si procede, en su respectivo territorio.* *b) Diseño de acciones innovadoras y desarrollo de proyectos experimentales en materia de orientación y de prospección e intermediación laboral.* *c) Desarrollo y ejecución de un Plan específico de formación permanente dirigido al personal del propio servicio público de empleo que realiza funciones de orientación profesional para el empleo y de asistencia para el autoempleo, así como de prospección empresarial e intermediación laboral, y que incluya formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y de la inclusión social de las personas con discapacidad y los demás grupos sociales en riesgo de exclusión.* *d) Diseño de modelos de emprendimiento y aplicación de proyectos piloto.* *e) Apoyo a la coordinación de los proyectos de emprendimiento asociados a la capitalización de la prestación por desempleo (pago único).* *f) Seguimiento, con una visión integradora, de todas las actuaciones realizadas por los diferentes organismos competentes en materia de fomento del empleo autónomo,*

	así como en materia de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales, dentro del mismo ámbito de actuación. *g) Interlocución con las asociaciones representativas, en el correspondiente ámbito territorial, de trabajadores autónomos y de la economía social, sin perjuicio de la que pudiera mantener con otros agentes económicos y sociales en el ámbito de la orientación e innovación para el empleo.* *El servicio público de empleo competente podrá adicionar cualquier otra función tendente a la mejora de la eficiencia o refuerzo de sus acciones de orientación, de prospección e intermediación laboral y de fomento del emprendimiento, si bien dicha función deberá quedar recogida en el correspondiente programa anual de trabajo, a que hace referencia el apartado 2, para que pueda tener la cobertura financiera prevista en el apartado 3.* *En el desarrollo de las funciones señaladas en este apartado, los servicios públicos de empleo integrarán de modo efectivo la perspectiva de género.* *2. Para la realización de las funciones señaladas en el apartado anterior, los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas podrán poner en marcha y funcionamiento un Centro de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo, en cuyo caso será necesario:* *a) La propuesta de su creación por parte del servicio público de empleo competente o de su correspondiente administración pública, que ostentará la titularidad del mismo.* *b) Cumplir con los requisitos básicos de medios e infraestructura que se recojan en el Protocolo acordado en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales e informado por el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.* *c) La calificación del centro mediante Resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, previo informe de los órganos de coordinación y participación señalados en la letra b) anterior.* *d) La elaboración de un programa anual de trabajo por el servicio público de empleo competente que, previo a su aprobación por éste, requerirá del informe favorable de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal a efectos de verificar si se mantienen los requisitos básicos para la calificación del Centro, que garanticen la adecuada ejecución del citado programa.* *3. Los gastos de funcionamiento e inversión*	*así como en materia de apoyo a la creación y al empleo en cooperativas y sociedades laborales, dentro del mismo ámbito de actuación.* *g) Interlocución con las asociaciones representativas, en el correspondiente ámbito territorial, de personas trabajadoras autónomas y de la economía social, sin perjuicio de la que pudiera mantener con otros agentes económicos y sociales en el ámbito de la orientación e innovación para el empleo.* *El servicio público de empleo competente podrá adicionar cualquier otra función tendente a la mejora de la eficiencia o refuerzo de sus acciones de orientación, de prospección e intermediación laboral y de fomento del emprendimiento, si bien dicha función deberá quedar recogida en el correspondiente programa anual de trabajo, a que hace referencia el apartado 2, para que pueda tener la cobertura financiera prevista en el apartado 3.* *En el desarrollo de las funciones señaladas en este apartado, los servicios públicos de empleo integrarán de modo efectivo la perspectiva de género.* *2. Para la realización de las funciones señaladas en el apartado anterior, los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas podrán poner en marcha y funcionamiento un Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo, en cuyo caso será necesario:* *a) La propuesta de su creación por parte del servicio público de empleo competente o de su correspondiente administración pública, que ostentará la titularidad del mismo.* *b) Cumplir con los requisitos básicos de medios e infraestructura que se recojan en el Protocolo acordado en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales e informado por el Consejo del Sistema Nacional de Empleo.* *c) La calificación del centro mediante Resolución de la Dirección de la Agencia Española de Empleo, previo informe de los órganos de coordinación y participación señalados en la letra b) anterior.* *d) La elaboración de un programa anual de trabajo por el servicio público de empleo competente que, previo a su aprobación por este, requerirá del informe favorable de la Dirección de la Agencia Española de Empleo a efectos de verificar si se mantienen los requisitos básicos para la calificación del Centro, que garanticen la adecuada ejecución del citado programa.* *3. Los gastos de funcionamiento e inversión*

	que se deriven de la ejecución del programa anual de trabajo aprobado y, en su caso, del proyecto de creación y puesta en marcha del Centro, se financiarán con los fondos de modernización distribuidos según los criterios acordados en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y con las cuantías y condiciones que se determinen en la correspondiente orden ministerial de distribución de fondos	*que se deriven de la ejecución del programa anual de trabajo aprobado y, en su caso, del proyecto de creación y puesta en marcha del Centro, se financiarán con los fondos de modernización distribuidos según los criterios acordados en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales y con las cuantías y condiciones que se determinen en la correspondiente orden ministerial de distribución de fondos*
7. MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL, LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO (Disposición final séptima)		
PRECEPTO AFECTADO	**ANTERIOR REDACCIÓN**	**NUEVA REDACCIÓN**
Disposición transitoria octava. Comunicaciones de la empresa al Servicio Público de Empleo Estatal para la tramitación y pago de la prestación regulada en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social: MODIFICACIÓN INTEGRA	*A los efectos de la tramitación y del pago de la prestación regulada en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y hasta que se proceda al desarrollo del procedimiento de comunicación previsto en la disposición adicional cuadragésima segunda del mismo texto legal, la empresa vendrá obligada a comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal, los periodos de inactividad de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación de las medidas de suspensión o reducción adoptadas al amparo de artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.* *El procedimiento para esta comunicación se regulará por resolución de la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal*	*A los efectos de la tramitación y del pago de la prestación regulada en la disposición adicional cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y hasta que se proceda al desarrollo del procedimiento de comunicación previsto en la disposición adicional cuadragésima segunda del mismo texto legal, la empresa vendrá obligada a comunicar a la Agencia Española de Empleo o al Instituto Social de la Marina, en su caso, los periodos de inactividad de las personas trabajadoras afectadas por la aplicación de las medidas de suspensión o reducción adoptadas al amparo de artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.* *El procedimiento para esta comunicación se regulará por resolución de la persona titular de la dirección de la Agencia Española de Empleo*
8. MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE (Disposición final octava)		
PRECEPTO AFECTADO	**ANTERIOR REDACCIÓN**	**NUEVA REDACCIÓN**
Artículo 27. Salario mínimo interprofesional: MODIFICACIÓN DEL APARTADO 2	*2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable*	*2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, tanto anual como mensual, es inembargable. A efectos de determinar lo anterior se tendrán en cuenta tanto el periodo de devengo como la forma de cómputo, se incluya o no el prorrateo de las pagas extraordinarias, garantizándose la inembargabilidad de la cuantía que resulte en cada caso. En particular, si junto con el salario mensual se percibiese una gratificación o paga extraordinaria, el límite de inembargabilidad estará constituido por el doble del importe del salario mínimo interprofesional mensual y en el caso de que en el salario mensual percibido estuviera incluida la parte proporcional de las pagas o gratificaciones extraordinarias, el límite de inembargabilidad estará constituido por el importe del salario mínimo interprofesional en cómputo anual prorrateado entre doce meses*
Artículo 51. Despido colectivo: MODIFICACIÓN DEL	*2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores*	*2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores*

APARTADO 2	*de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.* *La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días. Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.* *La comunicación de la apertura del periodo de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se*	*de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.* *La comisión representativa de los trabajadores deberá quedar constituida con carácter previo a la comunicación empresarial de apertura del periodo de consultas. A estos efectos, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo. El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa será de siete días desde la fecha de la referida comunicación, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días. Transcurrido el plazo máximo para la constitución de la comisión representativa, la dirección de la empresa podrá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del periodo de consultas. La falta de constitución de la comisión representativa no impedirá el inicio y transcurso del periodo de consultas, y su constitución con posterioridad al inicio del mismo no comportará, en ningún caso, la ampliación de su duración.* *La comunicación de la apertura del periodo de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se*

	consignarán los siguientes extremos: *a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.* *b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.* *c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.* *d) Periodo previsto para la realización de los despidos.* *e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.* *f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.* *g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta en los plazos legales.* *La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior, así como de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan.* *Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refieren los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del periodo de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.* *Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.* *Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre*	*consignarán los siguientes extremos:* *a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.* *b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.* *c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.* *d) Periodo previsto para la realización de los despidos.* *e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.* *f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo.* *g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de esta en los plazos legales.* *La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior, así como de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan.* *Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas y quedará incorporado al procedimiento.* *El informe de la inspección, además de comprobar los extremos de la comunicación y el desarrollo del periodo de consultas, se pronunciará sobre la concurrencia de las causas especificadas por la empresa en la comunicación inicial, y constatará que la documentación presentada por esta se ajusta a la exigida en función de la causa concreta alegada para despedir.* *Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.* *Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre*

	que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados. *El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.* *La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.* *Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.* *Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.* *Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo en los términos que reglamentariamente se establezcan*	*que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.* *El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.* *La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.* *Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa.* *Transcurrido el periodo de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.* *Si en el plazo de quince días desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo en los términos que reglamentariamente se establezcan*
9. MODIFICACIÓN DE LA LEY 21/2022, DE 19 DE OCTUBRE, DE CREACIÓN DE UN FONDO DE COMPENSACIÓN PARA LAS VÍCTIMAS DEL AMIANTO (Disposición final décima)		
PRECEPTO AFECTADO	**ANTERIOR REDACCIÓN**	**NUEVA REDACCIÓN**
Artículo 1: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA	***Artículo 1. Creación y naturaleza.*** *1. Se crea el Fondo de Compensación para las Víctimas del Amianto, un Fondo carente de personalidad jurídica de los regulados en el artículo 137 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, adscrito a la Administración General del Estado, que actuará como instrumento para la gestión financiera de los recursos económicos a que se refiere el artículo 4 de la presente ley.* *2. El Fondo de Compensación para las Víctimas del Amianto será gestionado por*	***Artículo 1. Fondo de compensación y naturaleza.*** *El Fondo se constituye como mecanismo de compensación para las víctimas del amianto mediante los recursos económicos a que se refiere el artículo 4 de la presente ley. El Instituto Nacional de la Seguridad Social, en los términos regulados en la presente ley, gestionará con su crédito presupuestario las compensaciones que correspondan*

	el Instituto Nacional de la Seguridad Social	
Artículo 2. Fines MODIFICACIÓN ÍNTEGRA	*Corresponde al Fondo de Compensación para las Víctimas del Amianto la reparación íntegra de los daños y perjuicios sobre la salud resultantes de una exposición al amianto padecidos por toda persona en su ámbito laboral, doméstico o ambiental en España, así como a sus causahabientes en los términos establecidos en la presente ley*	*La compensación para las víctimas del amianto tiene por objeto la reparación íntegra de los daños y perjuicios sobre la salud resultantes de una exposición al amianto padecidos por toda persona en su ámbito laboral, doméstico o ambiental en España, así como a sus causahabientes en los términos establecidos en la presente ley*
Artículo 4. Recursos económicos: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA	*1. Para el cumplimiento de sus fines, el Fondo de Compensación para las Víctimas del Amianto dispondrá de los siguientes recursos económicos:* *a) Consignaciones o transferencias que se determinen cada año en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.* *b) Cantidades que se obtengan por subrogación de las personas afectadas por el amianto, o sus causahabientes, en vía judicial.* *c) Las aportaciones provenientes de las sanciones impuestas por la autoridad laboral correspondiente, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales relacionadas con el amianto, determinadas reglamentariamente en términos porcentuales.* *d) Rentas o frutos del propio Fondo.* *e) Cualesquiera otros previstos en las leyes.* *2. El régimen presupuestario, económico-financiero, contable y de control de este Fondo será el previsto en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, para los fondos carentes de personalidad jurídica previstos en el artículo 2.2. de dicha Ley*	*1. Para el cumplimiento de los fines previstos en la presente ley se contará con los siguientes recursos:* *a) Las consignaciones o transferencias que se determinen cada año en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.* *b) Las cantidades que se obtengan por subrogación de las personas afectadas por el amianto, o sus causahabientes, en vía judicial.* *c) Las aportaciones provenientes de las sanciones impuestas por la autoridad laboral correspondiente, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laborales relacionadas con el amianto, determinadas reglamentariamente en términos porcentuales.* *d) Cualesquiera otros previstos en las leyes.* *2. La modalidad de control ejercida sobre el reconocimiento del derecho y de la obligación del mecanismo de compensación será la función interventora y el control financiero permanente de acuerdo con lo establecido en el artículo 147.1 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria*
Artículo 5. Comisión de Seguimiento de las compensaciones para las víctimas del amianto: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA	*1. Se crea la Comisión de seguimiento del Fondo de Compensación para las Víctimas del Amianto, adscrita al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento que tiene como finalidad coadyuvar en la mejora de la respuesta en la protección de las personas expuestas al amianto y sus familiares.* *2. Son funciones de la Comisión de seguimiento:* *a) Asesorar al titular del órgano administrativo de gestión del Fondo de cuantas actuaciones se deriven de su implantación, desarrollo y gestión y en particular, en lo relativo a las patologías, criterios de baremación y cuantía de las compensaciones.* *b) Proponer al titular del órgano administrativo de gestión cuantas actuaciones y medidas estén relacionadas con la mejora de los fines del Fondo.*	*1. Se crea la Comisión de Seguimiento de las compensaciones para las víctimas del amianto, adscrita a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones como órgano colegiado de consulta y asesoramiento que tiene como finalidad coadyuvar en la mejora de la respuesta en la protección de las personas expuestas al amianto y sus familiares.* *2. Son funciones de la Comisión de Seguimiento:* *a) Asesorar de cuantas actuaciones se deriven de la implantación de la ley, desarrollo y gestión y, en particular, en lo relativo a las patologías, criterios de baremación y cuantía de las compensaciones.* *b) Proponer al titular del órgano administrativo de gestión cuantas actuaciones y medidas estén relacionadas con la mejora de los fines establecidos en el*

	Asimismo, en atención a la evolución de las patologías de las personas trabajadoras afectadas por el amianto, teniendo en cuenta las condiciones de la prestación de la actividad laboral y su afectación en dicha patología, entre otras cuestiones, podrá formular propuestas de mejora de las condiciones de trabajo y de su protección social de presente y de futuro. *c) Cualquier otra función que se le atribuya legal o reglamentariamente.* *3. Para el cumplimiento de sus fines, la Comisión de seguimiento será informada de los criterios de actuación del Fondo, de su evolución económica, así como del anteproyecto y liquidación del presupuesto anual y de las medidas propuestas al Gobierno para el mejor cumplimiento de sus fines.* *4. La Comisión de seguimiento estará compuesta, en todo caso, por representantes de la Administración General del Estado, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, estatales o autonómicas, entidades y expertos de reconocido prestigio de la comunidad científica conocedores de las consecuencias y patologías derivadas del amianto y de la Federación de Asociaciones de Víctimas del Amianto.* *5. La participación y la asistencia a sus convocatorias no devengará retribución ni compensación económica alguna.* *6. La Comisión de seguimiento se dotará de un reglamento interno donde se especificarán sus reglas de funcionamiento*	*artículo 2. Asimismo, en atención a la evolución de las patologías de las personas trabajadoras afectadas por el amianto, teniendo en cuenta las condiciones de la prestación de la actividad laboral y su afectación en dicha patología, entre otras cuestiones, podrá formular propuestas de mejora de las condiciones de trabajo y de su protección social de presente y de futuro.* *c) Cualquier otra función que se le atribuya legal o reglamentariamente.* *3. Para el cumplimiento de sus fines, la Comisión de Seguimiento será informada de los criterios de actuación de la gestión de las compensaciones, de los datos y evolución económica, así como del anteproyecto y liquidación de las partidas presupuestarias y presupuesto anual que recojan estas compensaciones y de las medidas propuestas al Gobierno para el mejor cumplimiento de sus fines.* *4. La Comisión de Seguimiento estará compuesta, en todo caso, por representantes de la Administración General del Estado, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, estatales o autonómicas, entidades y expertos de reconocido prestigio de la comunidad científica conocedores de las consecuencias y patologías derivadas del amianto y de la Federación de Asociaciones de Víctimas del Amianto.* *5. La participación y la asistencia a sus convocatorias no devengará retribución ni compensación económica alguna.* *6. La Comisión de seguimiento se dotará de un reglamento interno donde se especificarán sus reglas de funcionamiento*
Artículo 7: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA	***Artículo 7. Ordenación del procedimiento de gestión de las compensaciones financiadas por el Fondo.*** *En el marco de lo previsto por esta ley, y siguiendo el procedimiento establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social la ordenación administrativa, el diseño, la implantación y el seguimiento de los procedimientos para reconocer, suspender y extinguir el derecho a las compensaciones a favor de las personas beneficiarias a que se refiere esta ley, así como hacer efectivo su pago con cargo al Fondo de Compensación para las Víctimas del Amianto*	***Artículo 7. Ordenación del procedimiento de gestión de las compensaciones económicas.*** *En el marco de lo previsto por esta ley, y siguiendo el procedimiento establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social la ordenación administrativa, el diseño, la implantación y el seguimiento de los procedimientos para reconocer, suspender y extinguir el derecho a las compensaciones a favor de las personas beneficiarias a que se refiere esta ley, así como hacer las correspondientes propuestas de pago con cargo a la cuenta abierta a nombre de la Tesorería General de la Seguridad Social donde se sitúen los fondos*
Artículo 8. Particularidades del procedimiento:	*1. El procedimiento para la compensación a las personas beneficiarias a las que se refiere esta ley, con cargo al Fondo de*	*1. El procedimiento para el reconocimiento de la compensación económica para las personas afectadas por el amianto se*

MODIFICACIÓN ÍNTEGRA	*Compensación para las Víctimas del Amianto, se iniciará a solicitud de la persona perjudicada, o de los causahabientes en caso de fallecimiento de aquella, dirigida al Instituto Nacional de la Seguridad Social.* *Dicha solicitud deberá ir acompañada de los documentos acreditativos de la enfermedad y lesiones padecidas, así como de que han sido originadas o han podido serlo por la exposición al amianto, incluidos los certificados médicos, informe sanitario del PIVISTEA, así como todos los documentos necesarios para probar la realidad de la exposición al amianto. No obstante, cuando se hubiera determinado el origen profesional de la enfermedad, el solicitante adjuntará a la petición exclusivamente la resolución de reconocimiento.* *En su caso, también se acompañará de la información relativa a las acciones judiciales y extrajudiciales que estén en curso en el momento de la solicitud, así como de las prestaciones o compensaciones reconocidas como consecuencia de su exposición al amianto.* *2. En el supuesto de que falten documentos acreditativos de la enfermedad o del origen de las lesiones, el Instituto Nacional de la Seguridad Social requerirá al solicitante para que se complete la solicitud en el plazo de treinta días a partir del siguiente a la recepción de la notificación, con la advertencia de que en el caso de no hacerlo en el plazo indicado se archivará su solicitud, previa resolución del citado órgano administrativo.* *3. En el plazo de tres meses, a contar desde la presentación de la solicitud, el Instituto Nacional de la Seguridad Social formulará al solicitante una propuesta de resolución, indicando la evaluación establecida sobre la enfermedad padecida, lesiones, causa de las lesiones o del fallecimiento, en su caso, discapacidad que se reconoce y compensación que corresponde.* *4. En el caso de falta de conformidad con la propuesta por parte del solicitante, el Instituto Nacional de la Seguridad Social emitirá resolución desestimando la solicitud.* *De ser aceptada la propuesta, la citada entidad emitirá resolución estimando la procedencia de la compensación en los términos propuestos y el Fondo de*	*iniciará a solicitud de la persona perjudicada o de sus causahabientes, en caso de fallecimiento de aquella, dirigida al Instituto Nacional de la Seguridad Social.* *Dicha solicitud deberá ir acompañada de los documentos acreditativos de la enfermedad y lesiones padecidas, y por los informes emitidos en los términos que se determinen reglamentariamente.* *En el caso de las personas trabajadoras afectadas por la exposición al amianto, la solicitud se acompañará además del informe sanitario del PIVISTEA (Plan Integral de Vigilancia de la salud de los trabajadores que estén o estuvieron expuestos al amianto), así como de los documentos que se establezcan reglamentariamente para probar la exposición al amianto. No obstante, cuando se hubiera determinado el origen profesional de la enfermedad, el solicitante adjuntará a la petición exclusivamente la resolución de reconocimiento de la enfermedad.* *En su caso, también se acompañará de la información relativa a las acciones judiciales y extrajudiciales que estén en curso en el momento de la solicitud, así como de las prestaciones o compensaciones reconocidas como consecuencia de su exposición al amianto.* *2. El Instituto Nacional de la Seguridad Social procederá a dictar resolución y a notificar la misma a la persona solicitante de la compensación económica en el plazo máximo de seis meses desde la fecha de entrada en su registro de la solicitud, indicando, en su caso, de conformidad con la documentación aportada, la enfermedad padecida, lesiones, causa de las lesiones o del fallecimiento, y posible discapacidad que se le haya reconocido así como la compensación que corresponda.* *Transcurrido dicho plazo sin que se hubiera notificado resolución expresa, se entenderá desestimada la solicitud. En todo caso se deberá dictar resolución expresa.* *Reglamentariamente se determinará el procedimiento de la valoración de la*

	Compensación para las Víctimas del Amianto se subrogará en todas las acciones y derechos que correspondan a los beneficiarios. *5. De no recaer resolución expresa en el plazo de seis meses, o si transcurrido dicho plazo no se hubiera pronunciado el solicitante admitiendo la propuesta referida en el apartado 3, se entenderá desestimada la solicitud por silencio administrativo.* *En todo caso se deberá dictar resolución expresa*	*enfermedad, su calificación y revisión de la determinación de su causa o del fallecimiento.* *3. En los supuestos de reconocimiento de la compensación económica, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en los supuestos y en los términos que se establezca reglamentariamente, se podrá subrogar en todas las acciones y derechos que correspondan a los beneficiarios*
10. DEROGACIONES NORMATIVAS		
DISPOSICIÓN FINAL NOVENA: se deroga el art. 148 d) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social	***Ámbito de aplicación del procedimiento de oficio*** *(…)* ~~*d) De las comunicaciones de la autoridad laboral cuando cualquier acta de infracción o de liquidación levantada por la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social, relativa a las materias de Seguridad Social excluidas del conocimiento del orden social en la letra f) del artículo 3, haya sido impugnada por el sujeto responsable con base en alegaciones y pruebas que, a juicio de la autoridad laboral, puedan desvirtuar la naturaleza laboral de la relación jurídica objeto de la actuación inspectora.*~~ ~~*A la demanda de oficio a la que se refiere el párrafo anterior, la autoridad laboral acompañará copia del expediente administrativo. La admisión de la demanda producirá la suspensión del expediente administrativo. A este proceso de oficio le serán aplicables las reglas de las letras a) y d) del apartado 2 del artículo 150. Cuando se entienda que las alegaciones o actuación del sujeto responsable pretenden la dilación de la actuación administrativa, el órgano judicial impondrá la multa que señalan los apartados 4 del artículo 75 y 3 del artículo 97, así como cuando tal conducta la efectuara el empresario, deberá abonar también los honorarios de los abogados y graduados sociales de la parte contraria que hubieren intervenido, dentro de los límites establecidos para la instancia, suplicación y casación. La sentencia firme se comunicará a la autoridad laboral y vinculará en los extremos en ella resueltos a la autoridad laboral y a los órganos de la jurisdicción contencioso-administrativa ante los que se impugne el acta de infracción o de liquidación*~~
DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA 1 b): se deroga la DA 8ª de la de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral	~~***Disposición adicional octava. Remanentes de crédito incorporables.***~~ ~~*Los remanentes de crédito destinados al sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral que pudieran producirse al final de cada ejercicio en la reserva de crédito del Servicio Público de Empleo Estatal se incorporarán a los créditos correspondientes al siguiente ejercicio, conforme a lo que se disponga en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio*~~
DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA. 2: se deroga el art. 19 del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatarios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo	~~***Artículo 19. Procedimiento de oficio ante el orden jurisdiccional social, derivado de comunicaciones de la autoridad laboral.***~~ ~~*1. Cuando el acta de infracción haya sido objeto de alegaciones por el sujeto responsable con base en alegaciones o pruebas que puedan desvirtuar la naturaleza laboral de la relación jurídica objeto de la actuación inspectora, el órgano instructor podrá proponer que se formalice demanda de oficio ante la Jurisdicción de lo Social que, de formalizarse, motivará la suspensión del procedimiento con notificación al interesado.*~~ ~~*2. En los casos en que el acta de infracción se refiera a supuestos tipificados en los apartados 2, 6 y 10 del artículo 7 y en los apartados 2, 11 y 12 del artículo 8 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y concurran las circunstancias establecidas por el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, podrá procederse en la forma establecida en el apartado anterior.*~~ ~~*3. Las propuestas a que se refieren los apartados anteriores contendrán los requisitos generales exigidos para las demandas de los procesos ordinarios. Si el órgano competente para resolver formulase demanda de oficio, observará en la misma los requisitos indicados acompañando copia del expediente sancionador, y suspenderá el procedimiento sancionador. Una vez recaída sentencia firme y comunicada la misma, de conformidad con el artículo 270 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, continuará la tramitación del expediente administrativo.*~~ ~~*4. La autoridad competente, una vez se le haya notificado la firmeza de la sentencia*~~

	~~*derivada del procedimiento judicial social, ordenará que se continúe la tramitación del expediente administrativo sancionador y que el órgano instructor efectúe la correspondiente propuesta de resolución*~~
NOTA: La Disposición Derogatoria Única 1. a) deroga también el texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, excepto sus artículos 15 a 18, que perderán vigencia cuando se ponga en funcionamiento efectivo de la Agencia Española de Empleo	
11. ENTRADA EN VIGOR: 2 de marzo de 2021	
Disposición final decimosexta. Entrada en vigor. *La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»*	

IR A INICIO

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (BOE de 1 de marzo): ASPECTOS AFECTANTES AL DERECHO DEL TRABAJO

1. DERECHOS LEGALMENTE RECONOCIDOS DE NATURALEZA LABORAL	
Artículo 2. Ámbito de aplicación	*Esta Ley será de aplicación a toda persona física o jurídica, de carácter público o privado, que resida, se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuera su nacionalidad, origen racial o étnico, religión, domicilio, residencia, edad, estado civil o situación administrativa, en los términos y con el alcance que se contemplan en esta ley y en el resto del ordenamiento jurídico*
Artículo 3. Definiciones	*A los efectos de esta ley, se entiende por:* *a) Discriminación directa: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.* *Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.* *b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.* *c) Discriminación múltiple e interseccional:* *Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.* *Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.* *d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.* *e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.* *La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.* *f) Medidas de acción positiva: Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o*

	las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan. *g) Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.* *h) Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona.* *La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.* *Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.* *i) Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.* *j) Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.* *k) Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.* *l) Familia LGTBI: Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.* *m) LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.* *n) Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.* *ñ) Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.* *o) Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.* *p) Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria*
Artículo 14. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral	*Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán tener en cuenta, en sus políticas de empleo, el derecho de las personas a no ser discriminadas por razón de las causas previstas en esta ley.* *A estos efectos adoptarán medidas adecuadas y eficaces que tengan por objeto:* *a) Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.* *b) Promover en el ámbito de la formación profesional para personas trabajadoras el respeto a los derechos de igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación de las personas LGTBI.* *c) Apoyar la realización de campañas divulgativas sobre la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación de las personas LGTBI por parte de los agentes sociales.* *d) Fomentar la implantación progresiva de indicadores de igualdad que tengan en cuenta la realidad de las personas LGTBI en el sector público y el sector privado, así como la creación de un distintivo que permita reconocer a las empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.* *e) Impulsar, a través de los agentes sociales, así como mediante la negociación colectiva, la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas de promoción de la diversidad en materia de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales y de la*

	diversidad familiar y de prevención, eliminación y corrección de toda forma de discriminación de las personas LGTBI, así como de procedimientos para dar cauce a las denuncias. *f) Velar por el cumplimiento efectivo de los derechos a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras LGTBI, en el ámbito laboral, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y otros órganos competentes. Para ello, se fomentará la formación especializada para el personal de inspección.* *g) Promocionar medidas para la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en las convocatorias de subvenciones de fomento del empleo.* *h) Impulsar la elaboración de códigos éticos y protocolos en las Administraciones públicas y en las empresas que contemplen medidas de protección frente a toda discriminación por razón de las causas previstas en esta ley*
Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas	*1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.* *2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGBTI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley*
Artículo 54. Fomento del empleo de las personas trans	*El Ministerio de Trabajo y Economía Social, considerando las líneas de actuación de la Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans, diseñará medidas de acción positiva para la mejora de la empleabilidad de las personas trans y planes específicos para el fomento del empleo de este colectivo. En la elaboración de dichas medidas o planes, se tendrán en cuenta las necesidades específicas de las mujeres trans*
Artículo 55. Integración sociolaboral de las personas trans	*1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas necesarias para impulsar la integración sociolaboral de las personas trans.* *2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones públicas podrán, entre otras, impulsar las siguientes medidas:* *a) Desarrollar estrategias y campañas de concienciación en el ámbito laboral.* *b) Implementar medidas para organismos públicos y empresas privadas que favorezcan la integración e inserción laboral de las personas trans.* *c) Monitorizar la evolución de la situación laboral de las personas trans en su territorio de competencia.* *d) Adoptar subvenciones que favorezcan la contratación de personas trans en situación de desempleo.* *3. En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.* *Sección 3.ª Medidas en el ámbito de la salud para promover la igualdad real y efectiva de las personas trans*
Artículo 62. Medidas de protección frente a la discriminación y la violencia	*1. Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, garantizarán a las personas que sufren o están en riesgo de sufrir cualquier tipo de violencia o de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley el derecho a recibir de forma inmediata una protección integral, real y efectiva.* *2. A estos efectos, las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, adoptarán métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de tales situaciones, y articularán medidas adecuadas para su cese inmediato.* *3. Las personas empleadoras o prestadoras de bienes y servicios deberán adoptar métodos o instrumentos suficientes para la prevención y detección de las situaciones de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, así como articular medidas adecuadas para su cese inmediato.* *4. En la protección frente a la discriminación y la violencia por LGTIfobia podrá intervenir en todo caso la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, con las competencias y funciones establecidas en la Ley 15/2022, de 12 julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*
Artículo 63. Actuación administrativa contra la	*1. Cuando una autoridad pública, con ocasión del ejercicio de sus competencias, tenga conocimiento de un supuesto de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley deberá, si es competente, incoar el correspondiente procedimiento administrativo, en el que se podrán acordar las medidas necesarias para investigar las circunstancias del caso y*

discriminación	*adoptar las medidas oportunas y proporcionadas para su eliminación o, en caso de no serlo, comunicar estos hechos de forma inmediata a la administración competente, de acuerdo con lo establecido en las leyes administrativas.* *2. A los efectos de lo establecido en el artículo 4.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas LGTBI y sus familias, podrán tener la consideración de interesadas en los procedimientos administrativos en los que la Administración tenga que pronunciarse en relación con una situación de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley, siempre que cuenten con la autorización de la persona o personas afectadas. No será necesaria esta autorización cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, sin perjuicio de que quienes se consideren afectados puedan también participar en el procedimiento.* *3. Con el consentimiento expreso de las partes, la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, podrá actuar como órgano de mediación o conciliación en los términos previstos en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*
Artículo 64. Nulidad de los contratos y negocios jurídicos discriminatorios	*Las cláusulas de los contratos y negocios jurídicos que vulneren el derecho a la no discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales serán nulas y se tendrán por no puestas*
Artículo 65. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación	*Sin perjuicio de la legitimación individual de las personas afectadas, los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas LGTBI o de sus familias estarán legitimadas, en los términos establecidos por las leyes procesales, para defender los derechos e intereses de las personas afiliadas o asociadas, en procesos judiciales civiles, contencioso-administrativos y sociales, siempre que cuenten con su autorización expresa, y para demandar en juicio la defensa de los intereses difusos cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación*
Artículo 66. Reglas relativas a la carga de la prueba	*1. De acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o la persona interesada alegue discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.* *2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, el órgano judicial o administrativo, de oficio o a solicitud de la persona interesada, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad y no discriminación por razón de las causas previstas en esta ley*
Artículo 69. Medidas de protección frente a la violencia en el ámbito familiar	*1. Cuando las personas LGTBI sufran violencia en el ámbito familiar se dictará una orden de protección en los términos establecidos en el artículo 544 ter.1 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, aprobada por Real Decreto de 14 de septiembre de 1882.* *2. Las administraciones competentes en materia educativa escolarizarán inmediatamente a las personas descendientes que se vean afectadas por un cambio de residencia derivado de estos actos de violencia.* *3. Existiendo una sentencia condenatoria por un delito de violencia doméstica, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar en favor de la víctima, esta podrá solicitar la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica y el cambio de centro de trabajo a sus empleadores, que deberán atender la solicitud en la medida de sus posibilidades organizativas*
Artículo 76. Objeto y ámbito de aplicación de este título (infracciones y sanciones)	*1. El presente Título tiene por objeto establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de trato y no discriminación. Este régimen podrá ser objeto de desarrollo y tipificación específica por la legislación de las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias.* *En todo caso, en el orden social, el régimen aplicable será el regulado por el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto*

	Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. El régimen disciplinario de funcionarios y demás empleados públicos será el dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y su normativa de desarrollo. *Los procedimientos sancionadores se regirán por lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y en la Ley 40/2015, de 1 de octubre.* *2. No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento. En los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones. De no haberse estimado la existencia de ilícito penal, o en el caso de haberse dictado resolución de otro tipo que ponga fin al procedimiento penal, el Ministerio Fiscal o el órgano judicial competente comunicarán a la administración de origen la finalización del expediente penal, al efecto de que la Administración continúe, si procediera, con el expediente sancionador. Los hechos declarados probados por resolución penal firme vincularán a los órganos administrativos respecto de los procedimientos administrativos que sustancien.* *3. Con el consentimiento expreso de las partes, la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, podrá actuar como órgano de mediación o conciliación en los términos previstos en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación*

2. MODIFICACIÓN DE NORMAS SUSTANTIVAS

2.1 MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE (Disposición final decimocuarta)

PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO
Artículo 4. Derechos laborales: MODIFICACIÓN DE LA LETRA c) DEL APARTADO 2	*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 sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.* *Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate*	*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.* *Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate*
Artículo 11. Contrato formativo: MODIFICACIÓN DE LA LETRA b) DEL APARTADO 4	*4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:* *(…)* *b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato*	*4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:* *(…)* *b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato*
Artículo 14. Periodo de prueba: MODIFICACIÓN DEL APARTADO 3	*3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.*	*3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.*

	Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes	*Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes*
Artículo 17. No discriminación en las relaciones laborales: MODIFICACIÓN DEL APARTADO 1	*1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.* *Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación*	*1. Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.* *Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.* *El incumplimiento de la obligación de tomar medidas de protección frente a la discriminación y la violencia dirigida a las personas LGTBI a que se refiere el artículo 62.3 de la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI dará lugar a la asunción de responsabilidad de las personas empleadoras en los términos del artículo 62.2 de la misma norma*
Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos: MODIFICACIÓN DEL APARTADO 8	*8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán*	*8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o*

	derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. *Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias*	*parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.* *Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias*
Artículo 40. Movilidad geográfica: MODIFICACIÓN DE LOS APARTADO 4 Y 5	*4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas del terrorismo o de víctimas de violencias sexuales, que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.* *En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.* *El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.* *Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.* *5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo*	*4. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.* *En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.* *El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.* *Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.* *5. Para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo*

	grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo	*grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo*
Artículo 45. Causas y efectos de la suspensión. MODIFICACIÓN DE LA LETRA n) DEL APARTADO 1	*1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:* *(…)* *n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual*	*1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:* *(…)* *n) Decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género*
Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo: MODIFICACIÓN DEL APARTADO 4	*4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.* *El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.* *En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.* *En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.* *En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.* *La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis*	*4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.* *El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.* *En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.* *En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.* *En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.* *La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis*

	semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor. *La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito*	*semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.* *La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.* *A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes*
Artículo 49. Extinción del contrato: MODIFICACIÓN DE LA LETRA m) DEL APARTADO 1	*1. El contrato de trabajo se extinguirá:* *(…)* *m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual*	*1. El contrato de trabajo se extinguirá:* *(…)* *m) Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género*
Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas: MODIFICACIÓN DE LA LETRA b) DEL APARTADO 4	*4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.* *Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:* *(…)* *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*	*4. Cuando la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.* *Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:* *(…)* *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 trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual 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	*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*
Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario: MODIFICACIÓN DE LA LETRA b) DEL APARTADO 5	*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:* *(…)* *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 trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual por el ejercicio de 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*	*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:* *(…)* *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*
2.2 MODIFICACIÓN DE LA LEY 14/1994, DE 1 DE JUNIO, POR LA QUE SE REGULAN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (Disposición final tercera)		
Artículo 11. Derechos de los trabajadores: MODIFICACIÓN DEL APARTADO1	*1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.* *A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.* *La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las*	*1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho, durante los períodos de prestación de servicios en las mismas, a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.* *A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.* *La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las*

	vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador. *Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual*	*vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.* *Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad, la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales*
2.3 MODIFICACIÓN DE LA LEY 55/2003, DE 16 DE DICIEMBRE, DEL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD (Disposición final séptima)		
PRECEPTO AFECTADO	**ANTERIOR REDACTADO**	**NUEVO REDACTADO**
Artículo 17. Derechos individuales: MODIFICACIÓN DE LA k)	*1. El personal estatutario de los servicios de salud ostenta los siguientes derechos:* *(…)* *k) A la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*	*1. El personal estatutario de los servicios de salud ostenta los siguientes derechos:* *(…)* *k) A la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*
2.4 MODIFICACIÓN DE LA LEY 20/2007, DE 11 DE JULIO, DEL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO (Disposición final novena)		
PRECEPTO AFECTADO	**ANTERIOR REDACTADO**	**NUEVO REDACTADO**
ARTÍCULO 4. DERECHOS PROFESIONALES: MODIFICACIÓN DE LA LETRA A) DEL APARTADO 3	*3. En el ejercicio de su actividad profesional, los trabajadores autónomos tienen los siguientes derechos individuales:* *a) A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*	*3. En el ejercicio de su actividad profesional, los trabajadores autónomos tienen los siguientes derechos individuales:* *a) A la igualdad ante la ley y a no ser discriminados, directa o indirectamente, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, estado civil, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, uso de alguna de las lenguas oficiales dentro de España o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*
2.5 MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE EMPLEO, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 3/2015, DE 23 DE OCTUBRE (Disposición final decimoquinta)		
PRECEPTO AFECTADO	**ANTERIOR REDACTADO**	**NUEVO REDACTADO**
Artículo 33. Agencias de colocación: MODIFICACIÓN DE LA LETRA f) DEL APARTADO 4 *(NOTA: EL R Decreto*	*4. En todo caso, sin perjuicio de las obligaciones previstas en este Capítulo y de las específicas que se determinen reglamentariamente, las agencias de colocación deberán:* *(…)* *f) Garantizar, en su ámbito de actuación, el*	*4. En todo caso, sin perjuicio de las obligaciones previstas en este Capítulo y de las específicas que se determinen reglamentariamente, las agencias de colocación deberán:* *(…)* *f) Garantizar, en su ámbito de actuación, el*

Legislativo 3/2015 fue derogado por la Ley 3/2023, que entró en vigor el mismo día que la Ley Trans…)	*principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate*	*principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna, directa o indirecta, basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate*
2.6 MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE (Disposición final decimosexta)		
PRECEPTO AFECTADO	**ANTERIOR REDACTADO**	**NUEVO REDACTADO**
Artículo 14. Derechos individuales: MODIFICACIÓN DE LAS LETRAS h) E i)	*Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:* *(…)* *h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.* *i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*	*Los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:* *(…)* *h) Al respeto de su intimidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, moral y laboral.* *i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*
Artículo 48. Permisos de los funcionarios públicos: MODIFICACIÓN DE LA LETRA e)	*Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:* *(…)* *e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo*	*Los funcionarios públicos tendrán los siguientes permisos:* *(…)* *e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.* *A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de funcionarias embarazadas incluye también a las personas funcionarias trans gestantes*
Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral,	*En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:* *a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas*	*En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:* *a) Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas*

por razón de violencia de género o de violencia sexual y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos: MODIFICACIÓN DE LAS LETRAS a), c) Y d)	*inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.* *No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.* *En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.* *Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.* *En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.* *En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.* *Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.* *(…)* *c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los*	*inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.* *No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.* *En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.* *Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.* *En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.* *En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.* *Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el período de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.* *A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes* *(…)* *c) Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los*

	progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. *Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.* *En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.* *En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.* *Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.* *En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.* *En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.*	*progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.* *Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.* *En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos quince días y se realizará por semanas completas.* *En el caso de que se optara por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el progenitor que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un hijo menor de doce meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del progenitor diferente de la madre biológica.* *Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.* *En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.* *En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.*

	Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración. *En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.* *Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.* *d) Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.* *Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer o de violencias sexuales, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.* *En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos*	*Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.* *En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.* *Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.* *A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes* *d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.* *Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca el plan de igualdad de aplicación o, en su defecto, la Administración pública competente en cada caso.* *En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos*

Artículo 53. Principios éticos: MODIFICACIÓN DEL APARTADO 4	*4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*	*. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*
Artículo 82. Movilidad por razón de violencia de género, violencia sexual y violencia terrorista: MODIFICACIÓN DEL APARTADO 1	*1. Las mujeres víctimas de violencia de género o de violencia sexual que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos, la Administración Pública competente estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.* *Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.* *En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género o con la violencia sexual, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia*	*1. Las mujeres víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. Aun así, en tales supuestos la Administración pública competente, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente solicite.* *Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.* *En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia*
Artículo 89. Excedencia: MODIFICACIÓN DE LOS APARTADOS 1 Y 5	*1. La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:* *a) Excedencia voluntaria por interés particular.* *b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.* *c) Excedencia por cuidado de familiares.* *d) Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual.* *e) Excedencia por razón de violencia terrorista.* *(…)* *5. Las funcionarias víctimas de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.* *Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.*	*1. La excedencia de los funcionarios de carrera podrá adoptar las siguientes modalidades:* *a) Excedencia voluntaria por interés particular.* *b) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.* *c) Excedencia por cuidado de familiares.* *d) Excedencia por razón de violencia de género.* *e) Excedencia por razón de violencia terrorista.* *(…)* *5. Las funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.* *Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñarán, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.*

	Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima. *Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo*	*Cuando las actuaciones judiciales lo exigieran se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a los señalados anteriormente, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.* *Durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo*
Artículo 95. Faltas disciplinarias: MODIFICACIÓN DE LA LETRA b) DEL APARTADO 2	*2. Son faltas muy graves:* *(…)* *b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.*	*2. Son faltas muy graves:* *(…)* *b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, expresión de género, características sexuales, y el acoso moral y sexual*

3. MODIFICACIÓN DE NORMAS PROCESALES

3.1 MODIFICACIÓN DE LA LEY 1/2000, DE 7 DE ENERO, DE ENJUICIAMIENTO CIVIL (Disposición final quinta)

PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO
NUEVO ART. 11 TER	- - - -	***Artículo 11 ter. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.*** *1. Para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por razones de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, además de las personas afectadas y siempre que cuenten con su autorización expresa, estarán también legitimados los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias, de acuerdo con lo establecido en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.* *2. Cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las asociaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias.* *3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales*
NUEVO ART. 15 QUATER	- - - -	*Artículo 15 quater. Publicidad e intervención en procesos para la defensa del derecho a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.*

		1. En los procesos promovidos por partidos políticos, organizaciones sindicales, asociaciones profesionales de trabajadores autónomos, organizaciones de personas consumidoras y usuarias y asociaciones y organizaciones legalmente constituidas, que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales y de sus familias, se llamará al proceso a quienes tengan la condición de personas afectadas por haber sufrido la situación de discriminación que dio origen al proceso, para que hagan valer su derecho o interés individual. Este llamamiento se hará por el Letrado de la Administración de Justicia. *2. El Ministerio Fiscal será parte en estos procesos cuando el interés social lo justifique. El Tribunal que conozca de alguno de estos procesos comunicará su iniciación al Ministerio Fiscal para que valore la posibilidad de su personación.* *3. Cuando se trate de un proceso en el que estén determinadas o sean fácilmente determinables las personas afectadas por la situación de discriminación, el demandante o demandantes deberán haber comunicado previamente su propósito de presentación de la demanda a todos los interesados. En este caso, tras el llamamiento, la persona afectada podrá intervenir en el proceso en cualquier momento, pero solo podrá realizar los actos procesales que no hubieran precluido.* *4. Cuando se trate de un proceso en el que la situación de discriminación perjudique a una pluralidad de personas indeterminadas o de difícil determinación, el llamamiento suspenderá el curso del proceso por un plazo que no excederá de dos meses y que el Letrado de la Administración de Justicia determinará en cada caso atendiendo a las circunstancias o complejidad del hecho y a las dificultades de determinación y localización de las personas afectadas. El proceso se reanudará con la intervención de todas aquellas que hayan acudido al llamamiento, no admitiéndose la personación individual de personas afectadas en un momento posterior, sin perjuicio de que éstas puedan hacer valer sus derechos o intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 221 y 519*
Artículo 217. Carga de la prueba: MODIFICACIÓN DEL APARTADO 5	*5. En aquellos procesos en los que la parte actora alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.* *A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe de los organismos públicos competentes en materia de igualdad*	*5. En aquellos procesos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, la orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.* *A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, de oficio o a instancia de parte, podrá recabar informe o dictamen de los organismos públicos competentes*
2.6 MODIFICACIÓN DE LA LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL (Disposición final duodécima)		
PRECEPTO AFECTADO	**ANTERIOR REDACTADO**	**NUEVO REDACTADO**
Artículo 17. Legitimación: ADICIÓN DE UN NUEVO APARTADO 5 REENUMERÁNDOSE COMO APARTADO 6 EL ACTUAL APARTADO 5,		*5. Para la defensa de los derechos e intereses de las personas víctimas de discriminación por orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, además de las personas afectadas y siempre que cuenten con su autorización expresa, estarán también legitimados los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas*

		trabajadoras autónomas, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias, de acuerdo con lo establecido en la Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. *Cuando las personas afectadas sean una pluralidad indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales, las asociaciones profesionales de personas trabajadoras autónomas, las organizaciones de personas consumidoras y usuarias y las asociaciones y organizaciones legalmente constituidas que tengan entre sus fines la defensa y promoción de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales o de sus familias.* *La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso discriminatorio por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales*
	5. Contra las resoluciones que les afecten desfavorablemente las partes podrán interponer los recursos establecidos en esta Ley por haber visto desestimadas cualquiera de sus pretensiones o excepciones, por resultar de ellas directamente gravamen o perjuicio, para revisar errores de hecho o prevenir los eventuales efectos del recurso de la parte contraria o por la posible eficacia de cosa juzgada del pronunciamiento sobre otros procesos ulteriores	*6. Contra las resoluciones que les afecten desfavorablemente las partes podrán interponer los recursos establecidos en esta Ley por haber visto desestimadas cualquiera de sus pretensiones o excepciones, por resultar de ellas directamente gravamen o perjuicio, para revisar errores de hecho o prevenir los eventuales efectos del recurso de la parte contraria o por la posible eficacia de cosa juzgada del pronunciamiento sobre otros procesos ulteriores*
4. MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN SANCIONADOR ADMINISTRATIVO		
2.3 MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO (Disposición final sexta)		
PRECEPTO AFECTADO	**ANTERIOR REDACTADO**	**NUEVO REDACTADO**
Jurisprudencia Artículo 8. Infracciones muy graves (en materia de relaciones laborales): MODIFICACIÓN DE LOS APARTADOS 12 Y 13 BIS	*Son infracciones muy graves:* *(…)* *12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos*	*Son infracciones muy graves:* *(…)* *12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características*

	de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. *(…)* *13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo*	*sexuales, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.* *(…)* *13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, este no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo*
Artículo 10 bis. Infracciones graves y muy graves (en materia de derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en las sociedades anónimas y sociedades cooperativas europeas): MODIFICACIÓN DE LA LETRA d) DEL APARTADO 2	*2. Son infracciones muy graves:* *(…)* *d) Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas por razón de sexo, nacionalidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales, o lengua*	*2. Son infracciones muy graves:* *(…)* *d) Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley sobre implicación de los trabajadores en las sociedades anónimas y cooperativas europeas, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas por razón de sexo, nacionalidad, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales, o lengua*
Artículo 16. Infracciones muy graves (en materia de empleo): MODIFICACIÓN DE LA LETRA c) DEL APARTADO 1	*1. Son infracciones muy graves:* *(…)* *c) Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado*	*1. Son infracciones muy graves:* *(…)* *c) Solicitar datos de carácter personal en los procesos de selección o establecer condiciones, mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio, que constituyan discriminaciones para el acceso al empleo por motivos de sexo, origen, incluido el racial o étnico, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones, opinión política, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación sindical, condición social y lengua dentro del Estado*
5. OTRAS DISPOSICIONES		
Disposición adicional cuarta. Aplicación supletoria de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación	*Lo establecido en esta ley se llevará a cabo sin perjuicio de lo previsto con carácter general en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que se aplicará en todo lo que no se encuentre regulado de manera específica en la presente ley*	
ENTRADA EN VIGOR: 2 de marzo	***Disposición final vigésima. Entrada en vigor.*** *La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del*	

de 2023	*Estado»*

IR A INICIO

Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo (BOE de 1 de marzo): ASPECTOS AFECTANTES AL DERECHO DEL TRABAJO Y AL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. MODIFICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA 2/2010, DE 3 DE MARZO, DE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y DE LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO (Artículo único)

PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO
Artículo 2. Definiciones: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA	*A los efectos de lo dispuesto en esta Ley se aplicarán las siguientes definiciones:* *a) Salud: el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.* *b) Salud sexual: el estado de bienestar físico, psicológico y sociocultural relacionado con la sexualidad, que requiere un entorno libre de coerción, discriminación y violencia.* *c) Salud reproductiva: la condición de bienestar físico, psicológico y sociocultural en los aspectos relativos a la capacidad reproductiva de la persona, que implica que se pueda tener una vida sexual segura, la libertad de tener hijos y de decidir cuándo tenerlos*	*A los efectos de lo dispuesto en esta ley orgánica, se entenderá por:* *1. Salud: El estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.* *2. Salud sexual: El estado general de bienestar físico, mental y social, que requiere un entorno libre de coerción, discriminación y violencia y no la mera ausencia de enfermedad o dolencia, en todos los aspectos relacionados con la sexualidad de las personas. Es también un enfoque integral para analizar y responder a las necesidades de la población, así como para garantizar el derecho a la salud y los derechos sexuales.* *3. Salud reproductiva: El estado general de bienestar físico, mental y social, y no la mera ausencia de enfermedad o dolencia, en todos los aspectos relacionados con la reproducción. Es también un enfoque integral para analizar y responder a las necesidades de la población, así como para garantizar el derecho a la salud y los derechos reproductivos.* *4. Salud durante la menstruación: El estado integral de bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o dolencia, en relación con el ciclo menstrual. Por gestión menstrual se entenderá la manera en que las mujeres deciden abordar su ciclo menstrual, pudiendo servirse para tal gestión de diversos productos menstruales, tales como compresas, tampones, copas menstruales y artículos similares.* *5. Intervenciones ginecológicas y obstétricas adecuadas: Aquellas que promueven y protegen la salud física y psíquica de las mujeres en el marco de la atención a la salud sexual y reproductiva, en particular, evitando las intervenciones innecesarias.* *6. Menstruación incapacitante secundaria: Situación de incapacidad derivada de una dismenorrea generada por una patología previamente diagnosticada.* *7. Violencia contra las mujeres en el ámbito*

		reproductivo: Todo acto basado en la discriminación por motivos de género que atente contra la integridad o la libre elección de las mujeres en el ámbito de la salud sexual y reproductiva, su libre decisión sobre la maternidad, su espaciamiento y oportunidad. *8. Esterilización forzosa: Forma de violencia contra las mujeres en el ámbito reproductivo que consiste en la práctica de una intervención quirúrgica que tenga por objeto o por resultado poner fin a la capacidad de una mujer de reproducirse de modo natural sin su consentimiento previo e informado o sin su entendimiento del procedimiento.* *9. Anticoncepción forzosa: Forma de violencia contra las mujeres en el ámbito reproductivo que consiste en la intervención médica por cualquier vía, también medicamentosa, que tenga análogas consecuencias a la esterilización forzosa.* *10. Aborto forzoso: Forma de violencia contra las mujeres en el ámbito reproductivo que consiste en la práctica de un aborto a una mujer sin su consentimiento previo e informado, a excepción de los casos a los que se refiere el artículo 9.2.b) de la Ley 41/2002, de 14 noviembre*
Artículo 3. Principios rectores y ámbito de aplicación: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA	*1. En el ejercicio de sus derechos de libertad, intimidad y autonomía personal, todas las personas tienen derecho a adoptar libremente decisiones que afectan a su vida sexual y reproductiva sin más límites que los derivados del respeto a los derechos de las demás personas y al orden público garantizado por la Constitución y las Leyes.* *2. Se reconoce el derecho a la maternidad libremente decidida.* *3. Nadie será discriminado en el acceso a las prestaciones y servicios previstos en esta Ley por motivos de origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, sexo, discapacidad, orientación sexual, edad, estado civil, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.* *4. Los poderes públicos, de conformidad con sus respectivas competencias, llevarán a cabo las prestaciones y demás obligaciones que establece la presente Ley en garantía de la salud sexual y reproductiva.*	*1. A efectos de esta ley orgánica, serán principios rectores de la actuación de los poderes públicos los siguientes:* *a) Respeto, protección y garantía de los derechos humanos y fundamentales. La actuación institucional y profesional llevada a cabo en el marco de esta ley orgánica se orientará a respetar, proteger y garantizar los derechos humanos previstos en los tratados internacionales de derechos humanos.* *Dentro de tales derechos, los poderes públicos reconocen especialmente:* *1.º Que todas las personas, en el ejercicio de sus derechos de libertad, intimidad, la salud y autonomía personal, pueden adoptar libremente decisiones que afectan a su vida sexual y reproductiva sin más límites que los derivados del respeto a los derechos de las demás personas y al orden público garantizado por la Constitución y las leyes.* *2.º Los derechos reproductivos y el derecho a la maternidad libremente decidida.* *3.º El deber del Estado de garantizar que la interrupción voluntaria del embarazo se realiza respetando el bienestar físico y psicológico de las mujeres.* *b) Diligencia debida. Es responsabilidad de los poderes públicos a todo nivel actuar con la diligencia debida en la protección de la salud y de los derechos sexuales y reproductivos, garantizando su reconocimiento y ejercicio efectivo. La obligación de actuar con diligencia debida se extenderá a todas las esferas de la*

		responsabilidad institucional, e incluye el deber de hacer efectiva la responsabilidad de las autoridades y agentes públicos en caso de incumplimiento. *c) Enfoque de género. Las administraciones públicas incluirán un enfoque de género fundamentado en la comprensión de los estereotipos y las relaciones de género, sus raíces y sus consecuencias en la aplicación y la evaluación del impacto de las disposiciones de esta ley orgánica, y promoverán y aplicarán de manera efectiva políticas de igualdad entre mujeres y hombres y para el empoderamiento de las mujeres y las niñas.* *d) Prohibición de discriminación. Las instituciones públicas garantizarán que las medidas previstas en esta ley orgánica se apliquen sin discriminación alguna por motivos de sexo, género, origen racial o étnico, nacionalidad, religión o creencias, salud, edad, clase social, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, estado civil, situación administrativa de extranjería, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.* *e) Atención a la discriminación interseccional y múltiple. En aplicación de esta ley orgánica, la respuesta institucional tendrá en especial consideración a factores superpuestos de discriminación, tales como el origen racial o étnico, la nacionalidad, la discapacidad, la orientación sexual, la identidad de género, la salud, la clase social, la situación administrativa de extranjería u otras circunstancias que implican posiciones desventajosas de determinados sectores para el ejercicio efectivo de sus derechos.* *f) Accesibilidad. Se garantizará que todas las acciones y medidas que recoge esta ley orgánica sean concebidas desde la accesibilidad universal, para que sean comprensibles y practicables por todas las personas, de modo que los derechos que recoge se hagan efectivos para las personas con discapacidad, con limitaciones idiomáticas o diferencias culturales, para personas mayores, especialmente mujeres, jóvenes y para niñas y niños.* *g) Empoderamiento. Las instituciones públicas implementarán esta ley orgánica con especial atención al fortalecimiento de la capacidad de agencia y la autonomía de las personas en cada fase del ciclo vital, con énfasis en las mujeres y en la población joven. Este enfoque, además, deberá contribuir a disminuir y eliminar las desigualdades estructurales que constriñen la vivencia del deseo y de la sexualidad plena, así como de otros elementos esenciales de la salud, los derechos sexuales y reproductivos.* *h) Participación. En el diseño, aplicación y evaluación de los servicios y las políticas*

		públicas previstas en esta ley orgánica, se garantizará la participación de las entidades, asociaciones y organizaciones del movimiento feminista y la sociedad civil, con especial atención a la participación de las mujeres desde una óptica interseccional. *i) Cooperación. Todas las políticas que se adopten en ejecución de esta ley orgánica se aplicarán por medio de una cooperación efectiva entre todas las administraciones públicas, instituciones y organizaciones implicadas en garantizar la salud y los derechos sexuales y reproductivos. En el seno de la Conferencia Sectorial de Igualdad, así como en el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación entre todas las administraciones públicas competentes con esta finalidad.* *j) Implicación de los hombres. Fomentar la implicación y la responsabilidad de los hombres en la prevención de embarazos no deseados y de infecciones de transmisión sexual. Las administraciones públicas promoverán, en el marco de sus competencias, la corresponsabilidad en el ámbito de la salud sexual.* *2. Los derechos previstos en esta ley orgánica serán de aplicación a todas las personas que se encuentren en España, con independencia de su nacionalidad, de si disfrutan o no de residencia legal o de si son mayores o menores de edad, sin perjuicio de las precisiones establecidas en el artículo 13 bis, y siempre de acuerdo con los términos previstos en la legislación vigente en la materia sanitaria. Todas las referencias de esta ley orgánica a las mujeres relacionadas con los derechos reproductivos serán aplicables a personas trans con capacidad de gestar, lo que incluye lo previsto en relación con la salud durante la menstruación.* *3. Las obligaciones establecidas en esta ley orgánica serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia*
NUEVO ART. 5 TER	- - - -	***Artículo 5 ter. Medidas en el ámbito laboral y de la Seguridad Social sobre la salud durante la menstruación.*** *A fin de conciliar el derecho a la salud con el empleo, se reconoce a las mujeres con menstruaciones incapacitantes secundarias el derecho a una situación especial de incapacidad temporal en los términos establecidos por el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre*
NUEVO ART. 7 BIS	- - - -	***Artículo 7 bis. Atención a la salud reproductiva.*** *Los servicios públicos de salud garantizarán:* *a) La calidad de los servicios de atención a la salud integral y en especial de la promoción e implementación de estándares de atención basados en el mejor y más actualizado conocimiento científico disponible respecto de la salud reproductiva.* *b) El enfoque antidiscriminatorio e interseccional en todas sus prácticas, a fin de valorar y abordar de forma integral las diferentes circunstancias*

		relativas a la edad, sexo, identidad de género, origen nacional, étnico o racial, situación administrativa de extranjería, discapacidad y situación económica de la población y, especialmente, de las mujeres. *c) La provisión de servicios de la más alta calidad posible durante el embarazo, la interrupción del embarazo, el parto y el puerperio.* *d) La garantía de información accesible sobre los derechos reproductivos, las prestaciones públicas, la cobertura sanitaria durante el embarazo, parto y puerperio, así como sobre los derechos laborales y otro tipo de prestaciones y servicios públicos vinculados a la maternidad y el cuidado de hijos e hijas.* ***e) La regulación de una situación especial de incapacidad temporal para la mujer que interrumpa, voluntariamente o no, su embarazo, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.*** ***f) La regulación de una situación especial de incapacidad temporal para la mujer embarazada desde el día primero de la semana trigésima novena de gestación.*** *g) La provisión de asistencia, apoyo emocional y acompañamiento de la salud mental a las mujeres que lo requieran durante el postparto o en el caso de muerte perinatal.* *h) La atención perinatal y neonatal con una perspectiva integral de desarrollo saludable.* *i) La atención integral durante todo el procedimiento de interrupción del embarazo, ofreciendo recursos de acompañamiento y atención especializada, en particular de acompañamiento psicológico específico.* *j) El incremento de la calidad de los servicios relacionados con la prevención, detección y tratamiento de cánceres relacionados con la sexualidad y la reproducción, y especialmente de los denominados cánceres ginecológicos y de mama.* *k) La provisión especializada de atención psicológica o sexológica con perspectiva de género*

2. MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE (Disposición Final 3ª): ENTRADA EN VIGOR: 1 de junio de 2023

PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO
Artículo 144. Duración de la obligación de cotizar: MODIFICACIÓN DEL APARTADO 4	*4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de nacimiento y cuidado de menor, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 166 en que así se establezca reglamentariamente.* *Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las empresas tendrán derecho a una reducción del 75 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de aquellos trabajadores que hubieran cumplido la edad de 62 años. A estas reducciones de cuotas no les resultará de aplicación lo establecido en el artículo 20.1*	*4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, incluidas las situaciones especiales de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria, interrupción del embarazo, sea voluntaria o no, y gestación desde el día primero de la semana trigésima novena; en la de nacimiento y cuidado de menor; en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural; así como en las demás situaciones previstas en el artículo 166 en que así se establezca reglamentariamente.* *Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las empresas tendrán derecho a una reducción del 75 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de aquellos trabajadores que hubieran cumplido la edad de 62 años. A estas reducciones de cuotas no les resultará de aplicación lo establecido en el artículo 20.1*

Artículo 169. Concepto (de incapacidad temporal): MODIFICACIÓN DE LA LETRA a) DEL APARTADO 1 Y DEL APARTADO 2	*1. Tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal:* *a) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación.* *b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.* *2. A efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal que se señala en la letra a) del apartado anterior, y de su posible prórroga, se computarán los períodos de recaída y de observación.* *Se considerará que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos del alta médica anterior*	*1. Tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal:* *a) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación.* *Tendrán la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.* *Se considerará también situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.* *b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.* *2. A efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal que se señala en la letra a) del apartado anterior, y de su posible prórroga, se computarán los períodos de recaída y de observación.* *Se considerará que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos de alta médica anterior, salvo los procesos por bajas médicas por menstruación incapacitante secundaria en los que cada proceso se considerará nuevo sin computar a los efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, y de su posible prórroga*
Artículo 172. Beneficiarios (de incapacidad temporal): MODIFICACIÓN ÍNTEGRA	*Serán beneficiarios del subsidio por incapacidad temporal las personas incluidas en este Régimen General que se encuentren en cualquiera de las situaciones determinadas en el artículo 169, siempre que, además de reunir la condición general*	*Serán beneficiarios del subsidio por incapacidad temporal las personas incluidas en este Régimen General que se encuentren en cualquiera de las situaciones determinadas en el artículo 169, siempre que, además de reunir la condición general*

	exigida en el artículo 165.1, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización: *a) En caso de enfermedad común, ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.* *b) En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exigirá ningún período previo de cotización.*	*exigida en el artículo 165.1, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:* *a) En caso de enfermedad común, ciento ochenta días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante. En las situaciones especiales previstas en el párrafo segundo, del artículo 169.1.a), no se exigirán periodos mínimos de cotización.* *En la situación especial prevista en el párrafo tercero del artículo 169.1.a) se exigirá que la interesada acredite los periodos mínimos de cotización señalados en el artículo 178.1, según la edad que tenga cumplida en el momento de inicio del descanso.* *b) En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exigirá ningún período previo de cotización*
Artículo 173. Nacimiento y duración del derecho al subsidio (de incapacidad temporal): MODIFICACIÓN ÍNTEGRA	*1. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el subsidio se abonará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.* *En caso de enfermedad común o de accidente no laboral, el subsidio se abonará a partir del cuarto día de baja en el trabajo, si bien desde el día cuarto al decimoquinto de baja, ambos inclusive, el subsidio estará a cargo del empresario.* *2. El subsidio se abonará mientras el beneficiario se encuentre en situación de incapacidad temporal, conforme a lo establecido en el artículo 169.*	*1. En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el subsidio se abonará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.* *En caso de enfermedad común o de accidente no laboral, el subsidio se abonará a partir del cuarto día de baja en el trabajo, si bien desde el día cuarto al decimoquinto de baja, ambos inclusive, el subsidio estará a cargo del empresario.* *En la situación especial de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria prevista en el párrafo segundo del artículo 169.1.a) el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo.* *En la situación especial de incapacidad temporal por interrupción del embarazo prevista en el mismo párrafo segundo del artículo 169.1.a), así como en la situación especial de gestación desde el día primero de la semana trigésima novena de gestación, prevista en el párrafo tercero del mismo artículo, el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.* *2. El subsidio se abonará mientras el beneficiario se encuentre en situación de incapacidad temporal, conforme a lo establecido en el artículo 169.* *No obstante, en la situación especial de incapacidad temporal a partir de la semana trigésima novena de gestación, el subsidio se abonará desde que se inicie la baja laboral hasta la fecha del parto, salvo que la trabajadora hubiera iniciado anteriormente una situación de riesgo durante el embarazo, supuesto en el cual permanecerá percibiendo la prestación correspondiente a dicha situación en tanto ésta deba mantenerse.*

	3. Durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador no tendrá derecho a la prestación económica por incapacidad temporal	*3. Durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador no tendrá derecho a la prestación económica por incapacidad temporal*
EN EL MISMO SENTIDO, CON REMISIÓN A LA LGSS SE MODIFICAN (TAMBIÉN CON EFECTOS DEL 1 DE JUNIO DE 2023) LOS ARTÍCULOS 18 DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2000, DE 9 DE JUNIO (Disposición final cuarta), 19 DEL TEXTO REFUNDIDO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES SOBRE EL RÉGIMEN ESPECIAL DE LA LEY SOBRE SEGURIDAD SOCIAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 3/2000, DE 23 DE JUNIO (Disposición final quinta). 19 DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY SOBRE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 4/2000, DE 23 DE JUNIO (Disposición final sexta), 88 DEL REGLAMENTO GENERAL DEL MUTUALISMO ADMINISTRATIVO, APROBADO POR REAL DECRETO 375/2003, DE 28 DE MARZO (Disposición final séptima), 67 DEL REGLAMENTO GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS, APROBADO POR REAL DECRETO 1726/2007, DE 21 DE DICIEMBRE (Disposición final octava), 82 DEL REGLAMENTO DEL MUTUALISMO JUDICIAL, APROBADO POR REAL DECRETO 1026/2011, DE 15 DE JULIO (Disposición final novena) y 23 DE LA LEY 47/2015, DE 21 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SECTOR MARÍTIMO-PESQUERO (Disposición final undécima)

3. MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO 295/2009, DE 6 DE MARZO, POR EL QUE SE REGULAN LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL (Disposición final décima): FECHA DE EFECTOS: 1 de junio de 2023

PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO
Artículo 2. Situaciones protegidas: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA *NOTA: Al margen de los errores en la referencia al ET i al EBEP, parece claro que, pese al redactado de la nueva Ley, la remisión es únicamente al apartado 2 y no al resto del art. 2 del reglamento mencionado)*	*1. A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo y durante los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a que se refieren los párrafos a) y b) del artículo 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.* *Se considerarán, de igual modo, situaciones protegidas los acogimientos provisionales formalizados por las personas integradas en el Régimen General de la Seguridad Social e incluidas en el ámbito de aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público. Asimismo, se considerará situación protegida, en los mismos términos establecidos para los supuestos de adopción y acogimiento, la constitución de tutela sobre menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda*	*1. A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo y durante los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a que se refieren las letras a) y b) del artículo 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.* *Se considerarán, de igual modo, situaciones protegidas los acogimientos provisionales formalizados por las personas integradas en el Régimen General de la Seguridad Social e incluidas en el ámbito de aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público. Asimismo, se considerará situación protegida, en los mismos términos establecidos para los supuestos de adopción y acogimiento, la constitución de tutela sobre menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al menor*

	adoptar al menor. *2. Se considerarán jurídicamente equiparables a la adopción y al acogimiento preadoptivo, permanente o simple, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y el acogimiento preadoptivo, permanente o simple, cuya duración no sea inferior a un año, cualquiera que sea su denominación.* *No se considerarán equiparables al acogimiento preadoptivo, permanente o simple, otras posibles modalidades de acogimiento familiar distintas a las mencionadas anteriormente.* *3. Conforme a lo establecido en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, en relación con las causas de suspensión del contrato de trabajo, en el caso de adopción o acogimiento familiar de personas con discapacidad o de quienes, por sus circunstancias y experiencias personales, o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, para que se produzca la situación protegida el adoptado o acogido deberá ser menor de dieciocho años.* *Se entenderá que los menores de edad, adoptados o acogidos, que sean mayores de seis años, presentan alguna discapacidad cuando ésta se valore en un grado igual o superior al 33 por 100, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.* *4. En el supuesto de trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos regímenes especiales del sistema de la Seguridad Social, se consideran situaciones protegidas las referidas en los apartados anteriores de este artículo, durante los periodos de cese en la actividad que sean coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los periodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena, excepto en lo que se refiere a la posibilidad de percibir el subsidio compatibilizándolo con una jornada a tiempo parcial, que se efectuará en los términos regulados en el apartado 8 de la disposición adicional primera*	
4. MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE (Disposición final decimotercera): FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1 de junio de 2023		
PRECEPTO AFECTADO	**ANTERIOR REDACTADO**	**NUEVO REDACTADO**
Artículo 45.	*1. El contrato de trabajo podrá suspenderse*	*1. El contrato de trabajo podrá suspenderse*

Causas y efectos de la suspensión: MODIFICACIÓN DE LA LETRA d) DEL APARTADO 1	*por las siguientes causas:* *(…)* *d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes*	*por las siguientes causas:* *(…)* *d) Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes*
5. MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN (Disposición final decimocuarta): FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1 de junio de 2023		
Artículo 4. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre: MODIFICACIÓN DEL APARTADO 3	*Tres. Se modifica el artículo 177, que queda redactado en los siguientes términos:* *«Artículo 177. Situaciones protegidas.* *A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.»*	*Tres. Se modifica el artículo 177, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 octubre, que queda redactado en los siguientes términos:* *"Artículo 177. Situaciones protegidas.* *A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público."»*
6. ENTRADA EN VIGOR		
Disposición final decimoséptima. Entrada en vigor	Esta ley orgánica entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo las disposiciones finales tercera, cuarta, quinta, sexta, séptima, octava, novena, décima, undécima, decimotercera y decimocuarta de esta ley orgánica, que entrarán en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado»	

IR A INICIO

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 (BOE 17 de marzo)

1. MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE (Artículo único)

PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO

Artículo 19. Bases y tipos de cotización: NUEVO APARTADO 3, PASANDO EL ACTUAL 3 A SER EL 4 *- Incremento anual del tope máximo de cotización en igual porcentaje al de revalorización de pensiones* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de enero de 2024**	*1. Las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social y por los conceptos que se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social serán los que establezca cada año la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.* *2. Las bases de cotización a la Seguridad Social, en cada uno de sus regímenes, tendrán como tope máximo las cuantías fijadas para cada año por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado y como tope mínimo las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, salvo disposición expresa en contrario.* *3. Sin perjuicio de lo indicado en el apartado 1, la cotización correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se realizará mediante la aplicación de los tipos de cotización establecidos para cada actividad económica, ocupación o situación en la tarifa de primas establecidas legalmente. Las primas correspondientes tendrán a todos los efectos la condición de cuotas de la Seguridad Social.* *La base de cotización para la contingencia de desempleo, en todos los regímenes de la Seguridad Social que tengan cubierta la misma, será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.* *De igual modo, la base de cotización para determinar las aportaciones al Fondo de Garantía Salarial y para formación profesional, en todos los regímenes de la Seguridad Social en los que exista la obligación de efectuarlas, será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*	*1. Las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social y por los conceptos que se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social serán los que establezca cada año la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.* *2. Las bases de cotización a la Seguridad Social, en cada uno de sus regímenes, tendrán como tope máximo las cuantías fijadas para cada año por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado y como tope mínimo las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, salvo disposición expresa en contrario.* *3. El tope máximo establecido para las bases de cotización de la Seguridad Social de cada uno de sus regímenes se actualizará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en un porcentaje igual al que se establezca para la revalorización de las pensiones contributivas de acuerdo con el artículo 58.2* *4. Sin perjuicio de lo indicado en el apartado 1, la cotización correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se realizará mediante la aplicación de los tipos de cotización establecidos para cada actividad económica, ocupación o situación en la tarifa de primas establecidas legalmente. Las primas correspondientes tendrán a todos los efectos la condición de cuotas de la Seguridad Social.* *La base de cotización para la contingencia de desempleo, en todos los regímenes de la Seguridad Social que tengan cubierta la misma, será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.* *De igual modo, la base de cotización para determinar las aportaciones al Fondo de Garantía Salarial y para formación profesional, en todos los regímenes de la Seguridad Social en los que exista la obligación de efectuarlas, será la correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*
NUEVO ART. 19 BIS *- Se instaura una cotización adicional de solidaridad en el caso de que las retribuciones percibidas superen las bases máximas de cotización, consistente en un tipo del 5,5 % al diez*	- - - -	***Artículo 19 bis. Cotización adicional de solidaridad.*** *El importe de las retribuciones a las que se refiere el artículo 147, que supere el importe de la base máxima de cotización establecida para las personas trabajadoras por cuenta ajena del sistema de la Seguridad Social a los que resulte de aplicación dicho artículo, quedará sujeto, en toda liquidación de cuotas, a una cotización adicional de solidaridad de acuerdo con los siguientes tramos:* *La cuota de solidaridad será el resultado de aplicar un tipo del 5,5 por ciento a la parte de retribución comprendida entre la base máxima de*

por ciento inicial de la diferencia, el 6 % hasta el 50 % y 7 % por la cantidad restante. *- La distribución del tipo de cotización se mantiene en idéntica proporción a las contingencias comunes* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de enero de 2025**		*cotización y la cantidad superior a la referida base máxima en un 10 por ciento; el tipo del 6 por ciento a la parte de retribución comprendida entre el 10 por ciento superior a la base máxima de cotización y el 50 por ciento; y el tipo del 7 por ciento a la parte de retribución que supere el anterior porcentaje.* *La distribución del tipo de cotización por solidaridad entre empresario y trabajador mantendrá la misma proporción que la distribución del tipo de cotización por contingencias comunes*
NUEVO ART. 50 BIS *- En el caso de personas trabajadoras migrantes que tengan carencia suficiente en España, se les reconocerá provisionalmente la prestación, con posterior revisión cuando se acceda a los certificados de la Seguridad Social de otros países* **ENTRADA EN VIGOR: 17 de junio de 2023**	- - - -	***Artículo 50 bis. Resolución provisional de pensiones reconocidas al amparo de normas internacionales.*** *1. Cuando durante la tramitación de una solicitud de pensión al amparo de una norma internacional se compruebe que el solicitante reúne todos los requisitos para acceder a la pensión computando únicamente las cotizaciones efectuadas en España, se reconocerá el derecho a dicha pensión sin necesidad de esperar a conocer los periodos de seguro certificados por los demás estados afectados. Este reconocimiento será provisional y puede verse afectado por los periodos de seguro certificados o por las resoluciones adoptadas por los estados afectados recibidas con posterioridad a esta resolución. Recibida la citada certificación, se dictará resolución definitiva confirmando la resolución provisional o modificándola, en caso de que la cuantía de la pensión resultante de totalizar dichos periodos varíe respecto de la de la pensión reconocida provisionalmente.* *2. Lo establecido en el apartado anterior será igualmente aplicable a las pensiones que se reconozcan a prorrata temporis como consecuencia del cómputo de periodos que el otro Estado haya certificado expresamente como provisionales*
Artículo 57. Limitación de la cuantía inicial de las pensiones: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA *- La limitación de la pensión por concurrencia de cuantía máxima pasa a ser automático, en forma tal que la revalorización de la pensión no se efectuará únicamente d conformidad con las reglas comunes, sino también respecto al límite.* *- Excepción: concurrencia de pensiones (y si se extingue una de ellas la suma podrá superar la cuantía máxima vigente cuando se reconoció la última)* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de enero de 2025**	*El importe inicial de las pensiones contributivas de la Seguridad Social por cada beneficiario no podrá superar la cuantía íntegra mensual que establezca anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado*	*El importe inicial de las pensiones contributivas de la Seguridad Social no podrá superar la cuantía íntegra mensual que establezca anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.* *Cuando el importe inicial de la pensión quede limitado en el ejercicio en el que se cause en la cuantía máxima de las pensiones contributivas establecida en el párrafo anterior, dicho importe se revalorizará el año siguiente mediante la aplicación del porcentaje previsto en el artículo 58.2 y las sucesivas revalorizaciones anuales se efectuarán sobre el importe resultante de la revalorización del año anterior.* *En el caso de pensiones concurrentes, la suma de todas ellas no podrá superar el importe de la cuantía máxima vigente en la fecha del hecho causante de la nueva pensión, sin perjuicio de las revalorizaciones ulteriores conforme al artículo 58.2.* *Si se extinguiera una de las pensiones concurrentes, la suma de las restantes no podrá superar la cuantía máxima vigente en el ejercicio en el que se reconoció la última pensión en vigor, sin perjuicio de las revalorizaciones ulteriores*
Artículo 58. Revalorización y garantía	*1. Las pensiones contributivas de la Seguridad Social mantendrán su poder*	*1. Las pensiones contributivas de la Seguridad Social mantendrán su poder*

de mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones: MODIFICACIÓN DEL APARTADO 2 Y ADICIÓN DE UN NUEVO APARTADO 5 *- La revalorización anual de pensiones sobre el IPC se aplicará al complemento de brecha de género y a la cuantía máxima* *- También se aplica dicha automaticidad a las pensiones internacionales* **ENTRADA EN VIGOR: Apartado 2: 1 de enero de 2024** **Apartado 5: 18 de marzo de 2023**	*adquisitivo en los términos previstos en esta ley.* *2. A estos efectos, las pensiones de Seguridad Social, en su modalidad contributiva, incluido el importe de la pensión mínima, se revalorizarán al comienzo de cada año en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre del año anterior.* *3. Si el valor medio al que se refiere el apartado anterior fuera negativo, el importe de las pensiones no variará al comienzo del año.* *4. El importe de la revalorización anual de las pensiones de la Seguridad Social no podrá determinar para estas, una vez revalorizadas, un valor íntegro anual superior a la cuantía establecida en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, sumado, en su caso, al importe anual íntegro ya revalorizado de las otras pensiones públicas percibidas por su titular*	*adquisitivo en los términos previstos en esta ley.* *2. A estos efectos, todas las pensiones de Seguridad Social, en su modalidad contributiva, incluido el complemento de brecha de género, se revalorizarán al comienzo de cada año en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre del año anterior.* *En ese mismo porcentaje se actualizarán anualmente en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado la cuantía máxima de las pensiones a que se refiere el artículo 57 y la cuantía mínima de las pensiones prevista en el artículo 59* *3. Si el valor medio al que se refiere el apartado anterior fuera negativo, el importe de las pensiones no variará al comienzo del año.* *4. El importe de la revalorización anual de las pensiones de la Seguridad Social no podrá determinar para estas, una vez revalorizadas, un valor íntegro anual superior a la cuantía establecida en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, sumado, en su caso, al importe anual íntegro ya revalorizado de las otras pensiones públicas percibidas por su titular.* *5. La revalorización de pensiones reconocidas en virtud de normas internacionales de las que esté a cargo de la Seguridad Social española un tanto por ciento de su cuantía teórica se llevará a cabo aplicando dicho tanto por ciento al incremento que hubiera correspondido de hallarse a cargo de la Seguridad Social española el cien por cien de la citada pensión*
Artículo 59. Complementos para pensiones inferiores a la mínima: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA *- Se incluyen los ingresos obtenidos en régimen de atribución de rentas* *- La exclusión de gastos fiscalmente deducibles se extiende a los rendimientos del capital* *- Se regulan reglas específicas para las pensiones internacionales* **ENTRADA EN VIGOR: 18 de marzo de 2023**	*1. Los beneficiarios de pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social, que no perciban rendimientos del trabajo, del capital o de actividades económicas y ganancias patrimoniales, de acuerdo con el concepto establecido para dichas rentas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, o que, percibiéndolos, no excedan de la cuantía que anualmente establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, tendrán derecho a percibir los complementos necesarios para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones, siempre que residan en territorio español, en los términos que legal o reglamentariamente se determinen.* *Los complementos por mínimos serán*	*1. Los beneficiarios de pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social que no perciban rendimientos del trabajo, del capital, de actividades económicas, de régimen de atribución de rentas y ganancias patrimoniales, de acuerdo con el concepto establecido para dichas rentas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, o que, percibiéndolos, no excedan de la cuantía que anualmente establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, tendrán derecho a percibir los complementos necesarios para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones, siempre que residan en territorio español en los términos que legal o reglamentariamente se determinen.* *Los complementos por mínimos serán*

	incompatibles con la percepción por el pensionista de los rendimientos indicados en el párrafo anterior, cuando la suma de todas las percepciones mencionadas, excluida la pensión que se vaya a complementar, exceda el límite fijado en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio. A efectos del reconocimiento de los complementos por mínimos de las pensiones contributivas de la Seguridad Social, de los rendimientos íntegros procedentes del trabajo, de actividades económicas y de bienes inmuebles, percibidos por el pensionista y computados en los términos establecidos en la legislación fiscal, se excluirán los gastos deducibles de acuerdo con la legislación fiscal. *2. El importe de dichos complementos en ningún caso podrá superar la cuantía establecida en cada ejercicio para las pensiones no contributivas de jubilación e invalidez. Cuando exista cónyuge a cargo del pensionista, el importe de tales complementos no podrá rebasar la cuantía que correspondería a la pensión no contributiva por aplicación de lo*	*incompatibles con la percepción por el pensionista de los rendimientos indicados en el párrafo anterior cuando la suma de todas las percepciones mencionadas, excluida la pensión que se vaya a complementar, exceda el límite fijado en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio. A efectos del reconocimiento de los complementos por mínimos de las pensiones contributivas de la Seguridad Social, de los rendimientos íntegros procedentes del trabajo, de capital y de actividades económicas percibidos por el pensionista y computados en los términos establecidos en la legislación fiscal, se excluirán los gastos deducibles de acuerdo con dicha legislación.* *2. A las pensiones prorrateadas reconocidas en virtud de normas internacionales, una vez revalorizadas conforme a lo dispuesto en el artículo 58.5, se les añadirá, cuando proceda, el complemento por mínimos que corresponda. Dicho complemento consistirá en la diferencia entre la cuantía resultante de aplicar el tanto por ciento a cargo de la Seguridad Social española a la cuantía mínima establecida en cada ejercicio para la pensión de que se trate y la suma de la pensión prorrateada española más el importe de las pensiones públicas extranjeras que tenga reconocidas el beneficiario en el caso de que sean concurrentes.* *3. Si después de haber aplicado lo dispuesto en el apartado anterior la suma de los importes de las pensiones reconocidas al amparo de una norma internacional y, en su caso, del importe del complemento, calculado según lo previsto en el apartado anterior, fuese inferior al importe mínimo de la pensión de que se trate vigente en cada momento en España, se garantizará al beneficiario, en tanto resida en territorio español y reúna los requisitos exigidos al efecto, la diferencia entre la suma de las pensiones reconocidas, españolas y extranjeras, y el referido importe mínimo. A estos efectos, las cuantías fijas del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez tendrán la consideración de importes mínimos.* *4. El importe de los complementos en ningún caso podrá superar la cuantía establecida en cada ejercicio para las pensiones no contributivas de jubilación e invalidez. Cuando exista cónyuge a cargo del pensionista, el importe de tales complementos no podrá rebasar la cuantía que correspondería a la pensión no contributiva por aplicación de lo*

	establecido en el artículo 364.1.a) para las unidades económicas en las que concurran dos beneficiarios con derecho a pensión. *Cuando la pensión de orfandad se incremente en la cuantía de la pensión de viudedad, el límite del importe de los complementos por mínimos a que se refiere el párrafo anterior solo quedará referido al de la pensión de viudedad que genera el incremento de la pensión de orfandad.* *Los pensionistas de gran invalidez que tengan reconocido el complemento destinado a remunerar a la persona que les atiende no resultarán afectados por los límites establecidos en este apartado*	*establecido en el artículo 364.1.a) para las unidades económicas en las que concurran dos beneficiarios con derecho a pensión.* *Cuando la pensión de orfandad se incremente en la cuantía de la pensión de viudedad, el límite del importe de los complementos por mínimos a que se refiere el párrafo anterior solo quedará referido al de la pensión de viudedad que genera el incremento de la pensión de orfandad.* *Los pensionistas de gran invalidez que tengan reconocido el complemento destinado a remunerar a la persona que les atiende no resultarán afectados por los límites establecidos en este apartado*
Artículo 60. Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género: MODIFICACIÓ DEL APARTADO 1 Y ADICIÓN DE UN APARTADO 7 *- En el caso de que el beneficiario sea un hombre no se aplica a efectos de bases de cotización y períodos cotizados las ficciones jurídicas de cotización de las prestaciones familiares contributivas del art. 237* *- Se establecen reglas concretas para la determinación de la "pensión de menor de cuantía" en caso de que ambos progenitores las perciban.* **ENTRADA EN VIGOR: 18 de marzo de 2023**	*1. Las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad, tendrán derecho a un complemento por cada hijo o hija, debido a la incidencia que, con carácter general, tiene la brecha de género en el importe de las pensiones contributivas de la Seguridad Social de las mujeres. El derecho al complemento por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor del otro progenitor y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.* *Para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento deberá concurrir alguno de los siguientes requisitos:* *a) Causar una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad.* *b) Causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, con arreglo a las siguientes condiciones:* *1.ª En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de ciento veinte días sin cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones*	*1. Las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad, tendrán derecho a un complemento por cada hijo o hija, debido a la incidencia que, con carácter general, tiene la brecha de género en el importe de las pensiones contributivas de la Seguridad Social de las mujeres. El derecho al complemento por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor del otro progenitor y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que sea titular de pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.* *Para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento deberá concurrir alguno de los siguientes requisitos:* *a) Tener reconocida una pensión de viudedad por el fallecimiento del otro progenitor de los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad.* *b) Causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, con arreglo a las siguientes condiciones:* *1.ª En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de ciento veinte días sin cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones*

	que le corresponda a la mujer. *2.º En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que la suma de las bases de cotización de los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sea inferior, en más de un 15 por ciento, a la de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores, siempre que la cuantía de las sumas de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.* *3.º Si los dos progenitores son hombres y se dan las condiciones anteriores en ambos, se reconocerá a aquel que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.* *4.º El requisito, para causar derecho al complemento, de que la suma de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda al otro progenitor, se exigirá en el momento en que ambos progenitores causen derecho a una prestación contributiva en los términos previstos en la norma*	*que le corresponda a la mujer.* *2.º En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que la suma de las bases de cotización de los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sea inferior, en más de un 15 por ciento, a la de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores, siempre que la cuantía de las sumas de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.* *3.º En cualquiera de los supuestos a que se refieren las condiciones 1.º y 2.º para el cálculo de períodos cotizados y de bases de cotización no se tendrán en cuenta los beneficios en la cotización establecidos en el artículo 237.* *4.º Si los dos progenitores son hombres y se dan las condiciones anteriores en ambos, se reconocerá a aquel que sea titular de pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.* *5.º El requisito, para causar derecho al complemento, de que la suma de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda al otro progenitor se exigirá en el momento en que ambos progenitores causen derecho a una prestación contributiva en los términos previstos en la norma.* *(…)* *7. Para determinar qué pensiones o suma de pensiones de los progenitores tiene menor cuantía se computarán dichas pensiones teniendo en cuenta su importe inicial, una vez revalorizadas, sin computar los complementos que pudieran corresponder.* *Cuando ambos progenitores sean del mismo sexo y coincida el importe de las pensiones computables de cada uno de ellos, el complemento se reconocerá a aquél que haya solicitado en primer lugar la pensión con derecho a complemento*
Artículo 71. Suministro de información a la Administración de la Seguridad Social: MODIFICACIÓN DE LA LETRA k) DEL APARTADO 1 *- En materia de fondos y planes de pensiones la información a proporcionar a la ITSS y a la TSS deja de ser mensual, pasando a ser anual en el mes de marzo* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de**	*1. Se establecen los siguientes supuestos de suministro de información a la Administración de la Seguridad Social:* *(…)* *k) Las promotoras de planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, en el marco del texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y de instrumentos de modalidad de empleo propios de previsión social establecidos por la legislación de las Comunidades Autónomas con competencia exclusiva en*	*1. Se establecen los siguientes supuestos de suministro de información a la Administración de la Seguridad Social:* *(…)* *k) Las entidades gestoras de los fondos de pensiones en los que se integren los planes de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, en el marco del texto refundido de la Ley de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y de instrumentos de modalidad de empleo propios de previsión social establecidos por la legislación de las comunidades*

abril de 2023	*materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social facilitarán mensualmente a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la Tesorería General de la Seguridad Social la información sobre las contribuciones empresariales satisfechas a dichos planes de pensiones respecto de cada trabajador*	*autónomas con competencia exclusiva en materia de mutualidades no integradas en la Seguridad Social facilitarán anualmente antes de la finalización del mes de marzo, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la Tesorería General de la Seguridad Social, la información sobre las contribuciones empresariales satisfechas a dichos instrumentos respecto de cada trabajador y relativas a cada uno de los meses a los que se refiera la información*
Artículo 77. Reserva de datos: MODIFICACIÓN DE LA LETRA f) DEL APARTADO 1 *- Adaptación a la Ley 8/2021*	*1. Los datos, informes o antecedentes obtenidos por la Administración de la Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones tienen carácter reservado y solo podrán utilizarse para los fines encomendados a las distintas entidades gestoras, servicios comunes y órganos que integran la Administración de la Seguridad Social, sin que puedan ser cedidos o comunicados a terceros, salvo que la cesión o comunicación tenga por objeto:* *(…)* *f) La protección de los derechos e intereses de los menores o personas con capacidad modificada por los órganos jurisdiccionales o el Ministerio Público*	*1. Los datos, informes o antecedentes obtenidos por la Administración de la Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones tienen carácter reservado y solo podrán utilizarse para los fines encomendados a las distintas entidades gestoras, servicios comunes y órganos que integran la Administración de la Seguridad Social, sin que puedan ser cedidos o comunicados a terceros, salvo que la cesión o comunicación tenga por objeto:* *(…)* *f) La protección por los órganos judiciales o por el Ministerio Público de los derechos e intereses de los menores y personas en cuyo favor se hayan establecido medidas de apoyo a su capacidad jurídica*
Artículo 82. Particularidades de las prestaciones y servicios gestionados: MODIFICACIÓN DE LA LETRA b) DEL APARTADO 4 *- Modificación parcial del régimen de tramitación de las altas libradas por las MCC en contingencias comunes: desparece la posibilidad de que la Mutua solicite al INSS el alta en el supuesto de desestimación por la Inspección Médica* *- Se eliminan las competencias del ISM en la materia* **ENTRADA EN VIGOR: 18 de marzo de 2023**	*b) Cuando las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, sobre la base del contenido de los partes médicos y de los informes emitidos en el proceso, así como a través de la información obtenida de las actuaciones de control y seguimiento o de las asistencias sanitarias previstas en la letra d), consideren que el beneficiario podría no estar impedido para el trabajo, podrán formular propuestas motivadas de alta médica a través de los médicos dependientes de las mismas, dirigidas a la Inspección Médica de los Servicios Públicos de Salud. Las mutuas comunicarán simultáneamente al trabajador afectado y al Instituto Nacional de la Seguridad Social, para su conocimiento, que se ha enviado la mencionada propuesta de alta.* *La Inspección Médica de los Servicios Públicos de Salud estará obligada a comunicar a la mutua y al Instituto Nacional de la Seguridad Social, en un plazo máximo de cinco días hábiles desde el siguiente a la recepción de la propuesta de alta, la estimación de la misma, con la emisión del alta, o su denegación, en cuyo caso acompañará informe médico motivado que la justifique. La estimación de la propuesta de alta dará lugar a que la mutua notifique la extinción del derecho al trabajador y a la empresa,*	*b) Cuando las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, sobre la base del contenido de los partes médicos y de los informes emitidos en el proceso, así como a través de la información obtenida de las actuaciones de control y seguimiento o de las asistencias sanitarias previstas en la letra d), consideren que el beneficiario podría no estar impedido para el trabajo, podrán formular propuestas motivadas de alta médica a través de los médicos dependientes de las mismas, dirigidas a la Inspección Médica de los Servicios Públicos de Salud. Las mutuas comunicarán simultáneamente al trabajador afectado y al Instituto Nacional de la Seguridad Social, para su conocimiento, que se ha enviado la mencionada propuesta de alta.* *La Inspección Médica de los Servicios Públicos de Salud estará obligada a comunicar a la mutua y al Instituto Nacional de la Seguridad Social, en un plazo máximo de cinco días hábiles desde el siguiente a la recepción de la propuesta de alta, la estimación de esta, con la emisión del alta, o su denegación, en cuyo caso acompañará informe médico motivado que la justifique. La estimación de la propuesta de alta dará lugar a que la mutua notifique la extinción del derecho al trabajador y a la empresa,*

	señalando la fecha de efectos de la misma. *En el supuesto de que la Inspección Médica considere necesario citar al trabajador para revisión médica, esta se realizará dentro del plazo de cinco días previsto en el párrafo anterior y no suspenderá el cumplimiento de la obligación establecida en el mismo. No obstante, en el caso de incomparecencia del trabajador el día señalado para la revisión médica, se comunicará la inasistencia en el mismo día a la mutua que realizó la propuesta. La mutua dispondrá de un plazo de cuatro días para comprobar si la incomparecencia fue justificada y suspenderá el pago del subsidio con efectos desde el día siguiente al de la incomparecencia. En caso de que el trabajador justifique la incomparecencia, la mutua acordará levantar la suspensión y repondrá el derecho al subsidio, y en caso de que la considere no justificada, adoptará el acuerdo de extinción del derecho en la forma establecida en la letra a) y lo notificará al trabajador y a la empresa, consignando la fecha de efectos del mismo, que se corresponderá con el primer día siguiente al de su notificación al trabajador.* *Cuando la Inspección Médica del Servicio Público de Salud hubiera desestimado la propuesta de alta formulada por la mutua o bien no conteste a la misma en la forma y plazo establecidos, esta podrá solicitar la emisión del parte de alta al Instituto Nacional de la Seguridad Social o al Instituto Social de la Marina, de acuerdo con las atribuciones conferidas en el artículo 170.1. En ambos casos, el plazo para resolver la solicitud será de cuatro días siguientes al de su recepción*	*señalando la fecha de efectos de esta.* *En el supuesto de que la Inspección Médica considere necesario citar al trabajador para revisión médica, esta se realizará dentro del plazo de cinco días previsto en el párrafo anterior y no suspenderá el cumplimiento de la obligación establecida en el mismo. No obstante, en el caso de incomparecencia del trabajador el día señalado para la revisión médica, se comunicará la inasistencia en el mismo día a la mutua que realizó la propuesta. La mutua dispondrá de un plazo de cuatro días para comprobar si la incomparecencia fue justificada y suspenderá el pago del subsidio con efectos desde el día siguiente al de la incomparecencia. En caso de que el trabajador justifique la incomparecencia, la mutua acordará levantar la suspensión y repondrá el derecho al subsidio, y en caso de que la considere no justificada, adoptará el acuerdo de extinción del derecho en la forma establecida en la letra a) y lo notificará al trabajador y a la empresa, consignando la fecha de efectos de este, que se corresponderá con el primer día siguiente al de su notificación al trabajador.* *Cuando, excepcionalmente, la Inspección Médica del servicio público de salud no conteste a la propuesta de alta formulada por la mutua en la forma y plazo establecidos, esta última podrá solicitar la emisión del parte de alta al Instituto Nacional de la Seguridad Social, de acuerdo con las atribuciones conferidas en el artículo 170.1 y en el apartado 4 de la disposición adicional primera. El plazo para resolver la solicitud será de cinco días hábiles desde el siguiente a su recepción*
Artículo 117. Constitución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA *- Vinculación a "necesidades financieras"* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de abril de 2023**	*En la Tesorería General de la Seguridad Social se constituirá un Fondo de Reserva de la Seguridad Social con la finalidad de atender a las necesidades futuras del sistema de la Seguridad Social en materia de prestaciones contributivas, en la forma y condiciones previstas en la presente ley*	*En la Tesorería General de la Seguridad Social se constituirá un Fondo de Reserva de la Seguridad Social con la finalidad de atender las necesidades financieras en materia de prestaciones contributivas del sistema de la Seguridad Social en la forma y condiciones previstos en esta ley*
Artículo 118. Dotación del Fondo: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA *- La integración de excedentes en el fondo deja de ser "prioritaria y mayoritaria"* *- Se integra en el Fondo de Reserva la cotización*	*1. Los excedentes de ingresos que financian las prestaciones de carácter contributivo y demás gastos necesarios para su gestión que, en su caso, resulten de la consignación presupuestaria de cada ejercicio o de la liquidación presupuestaria del mismo se destinarán prioritaria y mayoritariamente, siempre que las posibilidades económicas y la*	*1. Los excedentes de ingresos que financian las prestaciones de carácter contributivo y demás gastos necesarios para su gestión que, en su caso, resulten de la consignación presupuestaria de cada ejercicio o de la liquidación presupuestaria del mismo se destinarán, siempre que las posibilidades económicas y la situación financiera del sistema de*

finalista de Equidad Intergeneracional del nuevo art. 127 bis **ENTRADA EN VIGOR: 1 de abril de 2023**	*situación financiera del sistema de Seguridad Social lo permitan, al Fondo de Reserva de la Seguridad Social.* *2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 96.3, el excedente que resulte después de dotar la Reserva de Estabilización de Contingencias Comunes de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social se ingresará en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.* *3. El importe correspondiente al porcentaje del excedente que resulte de la gestión de las contingencias profesionales al que se refiere el artículo 96.1.d) se ingresará por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social*	*Seguridad Social lo permitan, al Fondo de Reserva de la Seguridad Social.* *2. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 96.3, el excedente que resulte después de dotar la Reserva de Estabilización de Contingencias Comunes de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social se ingresará en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.* *3. El importe correspondiente al porcentaje del excedente que resulte de la gestión de las contingencias profesionales al que se refiere el artículo 96.1.d) se ingresará por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.* *4. Los ingresos obtenidos de la cotización finalista fijada en el artículo 127 bis. 1 se ingresarán en el Fondo de Reserva de la Seguridad Social*
Artículo 119: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA *- Integración de la cotización finalista de Equidad Intergeneracional del nuevo art. 127 bis* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de abril de 2023**	***Artículo 119. Determinación del excedente presupuestario.*** *El excedente presupuestario será el correspondiente a las operaciones que financian prestaciones de carácter contributivo y demás gastos para su gestión del sistema de la Seguridad Social y, en concreto, en lo referente a las prestaciones contributivas, conforme a la delimitación establecida en el artículo 109.3.a), con exclusión del resultado obtenido por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.* *El excedente presupuestario por gastos relativos a prestaciones de naturaleza contributiva del sistema de la Seguridad Social en cada ejercicio económico será el constituido por la diferencia entre los derechos y las obligaciones por los importes reconocidos netos por operaciones no financieras, correspondientes a las Entidades Gestoras y Tesorería General de la Seguridad Social, corregida con arreglo a criterios de máxima prudencia, en la forma que reglamentariamente se establezca, respetando los principios y normas de contabilidad establecidos en el Plan General de Contabilidad Pública*	***Artículo 119. Determinación del excedente y de la cotización finalista.*** *1. El excedente al que se refiere el artículo 118.1 será el correspondiente a las operaciones que financian prestaciones de carácter contributivo y demás gastos para la gestión del sistema de la Seguridad Social y, en concreto, en lo referente a las prestaciones contributivas, conforme a la delimitación establecida en el artículo 109.3.a), con exclusión del resultado obtenido por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y del importe líquido recaudado en concepto de cotización finalista, referida en el artículo 118.4.* *2. El excedente por gastos relativos a prestaciones de naturaleza contributiva del sistema de la Seguridad Social en cada ejercicio económico será el constituido por la diferencia entre los ingresos y gastos derivados de los importes reconocidos netos por operaciones no financieras, correspondientes a las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, corregida con arreglo a criterios de máxima prudencia, en la forma que reglamentariamente se establezca, respetando los principios y normas de contabilidad establecidos en el Plan General de Contabilidad Pública.* *3. La cotización finalista es la establecida en el artículo 127 bis.1.*
Art. 120: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA *- Integración de la cotización finalista de Equidad Intergeneracional del nuevo art. 127 bis* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de**	***Artículo 120. Acuerdo para la dotación del Fondo y su materialización.*** *1. Las dotaciones efectivas y materializaciones del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, siempre que las posibilidades económicas y la situación financiera del sistema lo permitan, serán las acordadas, al menos una vez en cada*	***Artículo 120. Procedimiento para la dotación del Fondo.*** *1. Las dotaciones efectivas del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, siempre que las posibilidades económicas y la situación financiera del sistema lo permitan, serán las acordadas, al menos una vez en cada ejercicio económico, por*

abril de 2023	*ejercicio económico, por el Consejo de Ministros, a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Empleo y Seguridad Social, de Hacienda y Administraciones Públicas y de Economía y Competitividad.* *2. Los rendimientos de cualquier naturaleza que generen la cuenta del Fondo de Reserva y los activos financieros en que se hayan materializado las dotaciones del Fondo de Reserva se integrarán automáticamente en las dotaciones del fondo*	*el Consejo de Ministros, a propuesta conjunta de las personas titulares de los Ministerios de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, de Asuntos Económicos y Transformación Digital y de Hacienda y Función Pública.* *2. El importe que se recaude en concepto de cotización finalista establecida en el artículo 127 bis.1 se integrará automáticamente en las dotaciones del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.* *3. Los rendimientos de cualquier naturaleza que generen la cuenta del Fondo de Reserva y los activos financieros en que se hayan materializado las dotaciones del Fondo de Reserva se integrarán automáticamente en las dotaciones del Fondo*
Artículo 121. Disposición de activos del Fondo: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA *- Fijación a partir de 2033 de la cantidad a aportar por el Fondo con una previsión de porcentaje en relación al PIB hasta 2053* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de abril de 2023**	*La disposición de los activos del Fondo de Reserva de la Seguridad Social se destinará con carácter exclusivo a la financiación de las pensiones de carácter contributivo y demás gastos necesarios para su gestión, y solo será posible en situaciones estructurales de déficit por operaciones no financieras del sistema de la Seguridad Social, no pudiendo exceder en cada año del tres por ciento de la suma de ambos conceptos y precisará de autorización previa del Consejo de Ministros, a propuesta conjunta de los titulares de los Ministerios de Empleo y Seguridad Social, de Hacienda y Administraciones Públicas y de Economía y Competitividad*	*1. La disposición de los activos del Fondo de Reserva de la Seguridad Social se destinará con carácter exclusivo a la financiación de las pensiones de carácter contributivo para reforzar el equilibrio y sostenibilidad del sistema de Seguridad Social.* *2. La Ley de Presupuestos Generales del Estado establecerá para cada ejercicio económico, desde 2033, el desembolso anual a efectuar por el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, que consistirá en el porcentaje del PIB que se determine cada año con el límite máximo que se establece seguidamente:* *Desembolsos máximos del Fondo de Reserva de la Seguridad Social por año en puntos porcentuales del Producto Interior Bruto* *2033 0,10%* *2034 0,12%* *2035 0,15%* *2036 0,17%* *2037 0,19%* *2038 0,22%* *2039 0,25%* *2040 0,28%* *2041 0,46%* *2042 0,50%* *2043 0,54%* *2044 0,77%* *2045 0,82%* *2046 0,87%* *2047 0,91%* *2048 0,86%* *2049 0,84%* *2050 0,82%* *2051 0,53%* *2052 0,51%* *2053 0,50%*
NUEVO ART. 127 BIS (asimismo, se modifica la sección quinta, que pasa	- - - -	***Artículo 127 bis. Mecanismo de Equidad Intergeneracional.*** *1. Con el fin de preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social a largo plazo, se*

a ser la sección sexta, del capítulo VII, sobre «Régimen económico», del título I, «Normas generales del sistema de la Seguridad Social», rubricándose la sección quinta, «Mecanismo de equidad generacional») *- Cotización adicional e inalterable de 1,2 puntos porcentajes (0,2 a cuenta de las personas trabajadoras)* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de enero de 2023**		*establece un Mecanismo de Equidad Intergeneracional consistente en una cotización finalista aplicable en todos los regímenes y en todos los supuestos en los que se cotice por la contingencia de jubilación, que no será computable a efectos de prestaciones y que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.* *La cotización será de 1,2 puntos porcentuales. En el supuesto de trabajadores por cuenta ajena un punto porcentual corresponderá a la empresa y 0,2 puntos porcentuales al trabajador. En el caso de que se modifique la estructura de distribución de la cotización entre empresa y trabajador por contingencias comunes esta cotización finalista se ajustará a la nueva estructura.* *2. La cotización adicional finalista que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social no podrá ser objeto de bonificación, reducción, exención o deducción alguna. De igual forma no podrá ser objeto de disminución por la aplicación de coeficientes u otra fórmula que disminuya la cotización ni por cualquier otras variables que puedan resultar de aplicación respecto de las aportaciones empresariales o de los trabajadores, en función de las condiciones de cotización aplicables a los mismos por su inclusión en cualesquiera de los regímenes y sistemas especiales de la Seguridad Social, o en función de las situaciones de alta o asimilada al alta que determine la obligación de ingreso de cuotas, así como del sujeto responsable del ingreso de las mismas, salvo lo previsto para los trabajadores de los grupos segundo y tercero del artículo 10 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero*
Artículo 169. Concepto (de incapacidad temporal): **MODIFICACIÓN DE LA LETRA b) DEL APARTADO 1** *- Los períodos de observación por EP pasan de 6 meses a 180 días* **ENTRADA EN VIGOR: 17 de mayo de 2023**	*1. Tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal:* *(…)* *b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad*	*1. Tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal:* *(…)* *b) Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de ciento ochenta días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad*
Artículo 170. Competencias sobre los procesos de incapacidad temporal: **MODIFICACIÓN ÍNTEGRA** *- Potenciación de los servicios públicos y la Inspección médica del INSS –desaparece la singularidad de la SGAM en Cataluña-* *- Tras el decurso de los 365 días iniciales se mantiene la IT, sin precisarse declaración expresa* *- La colaboración forzosa de las empresas se prorroga hasta los 545 días* **ENTRADA EN VIGOR: 17 de mayo de 2023**	*1. Hasta el cumplimiento del plazo de duración de trescientos sesenta y cinco días de los procesos de incapacidad temporal, el Instituto Nacional de la Seguridad Social ejercerá, a través de los inspectores médicos adscritos a dicha entidad, las mismas competencias que la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo servicio público de salud, para emitir un alta médica a todos los efectos, así como para considerar que existe recaída en un mismo proceso, cuando se produzcan las mismas circunstancias que se recogen en el último párrafo del apartado 2 del artículo anterior.* *Cuando el alta haya sido expedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, este será el único competente, a través de sus propios inspectores médicos, para emitir una nueva baja médica producida por la misma o similar patología en los ciento ochenta días siguientes a la citada alta médica.* *2. Agotado el plazo de duración de*	*1. Hasta el cumplimiento del plazo de duración de trescientos sesenta y cinco días de los procesos de incapacidad temporal, el Instituto Nacional de la Seguridad Social ejercerá, a través de su inspección médica, las mismas competencias que la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo servicio público de salud para emitir un alta médica a todos los efectos, así como para considerar que existe recaída en un mismo proceso, cuando se produzcan las circunstancias que se recogen en el último párrafo del apartado 2 del artículo anterior.* *Cuando el alta haya sido expedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, este será el único competente, a través de su inspección médica, para emitir una nueva baja médica producida por la misma o similar patología en los ciento ochenta días siguientes a la citada alta médica.* *2. Agotado el plazo de duración de*

	trescientos sesenta y cinco días indicado en el apartado anterior, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la incapacidad permanente del trabajador, será el único competente para reconocer la situación de prórroga expresa con un límite de ciento ochenta días más, o bien para determinar la iniciación de un expediente de incapacidad permanente, o bien para emitir el alta médica, por curación o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social. De igual modo, el Instituto Nacional de la Seguridad Social será el único competente para emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal producida, por la misma o similar patología, en los ciento ochenta días naturales posteriores a la citada alta médica. *En el supuesto de que el Instituto Nacional de la Seguridad Social emita resolución por la que se acuerde el alta médica, conforme a lo indicado en el párrafo anterior, cesará la colaboración obligatoria de las empresas en el pago de la prestación el día en que se dicte dicha resolución, abonándose directamente por la entidad gestora o la mutua colaboradora con la Seguridad Social el subsidio correspondiente durante el periodo que transcurra entre la fecha de la citada resolución y su notificación al interesado. Las empresas que colaboren en la gestión de la prestación económica por incapacidad temporal conforme a lo previsto en el artículo 102.1 a) o b), vendrán igualmente obligadas al pago directo del subsidio correspondiente al referido periodo.* *Frente a la resolución por la cual el Instituto Nacional de la Seguridad Social acuerde el alta médica conforme a lo indicado en los párrafos anteriores, el interesado podrá manifestar, en el plazo máximo de cuatro días naturales, su disconformidad ante la inspección médica del servicio público de salud. Si esta discrepara del criterio de la entidad gestora tendrá la facultad de proponerle, en el plazo máximo de siete días naturales, la reconsideración de su*	*trescientos sesenta y cinco días indicado en el apartado anterior, la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social será la única competente para emitir el alta médica por curación, por mejoría que permita la reincorporación al trabajo, con propuesta de incapacidad permanente o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por dicha entidad gestora. De igual modo, la citada inspección médica será la única competente para emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal producida, por la misma o similar patología, en los ciento ochenta días naturales posteriores a la citada alta médica.* *La falta de alta médica, una vez agotado dicho plazo, supondrá que el trabajador se encuentra en la situación de prórroga de incapacidad temporal a que se refiere el artículo 169.1.a) por presumirse que, dentro del período subsiguiente de ciento ochenta días, aquel puede ser dado de alta médica por curación o mejoría.* *La colaboración obligatoria en el pago de la prestación se mantendrá hasta que se notifique al interesado el alta médica por curación, por mejoría o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos, o hasta el último día del mes en que el Instituto Nacional de la Seguridad Social haya expedido el alta médica con propuesta de incapacidad permanente, o hasta que se cumpla el periodo máximo de quinientos cuarenta y cinco días, finalizando en todo caso en esta fecha.* *Las empresas colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social a las que hace referencia el artículo 102.1.a) mantendrán el pago a su cargo de la prestación hasta la fecha en que se notifique al interesado el alta médica o la resolución por la que se extinga el derecho al subsidio, incluida, en su caso, la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal a que se refiere el artículo 174.5.* *3. Frente al alta médica por curación, por mejoría o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos emitida por la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social una vez agotado el plazo de duración de los trescientos sesenta y cinco días indicado en el apartado anterior, el interesado podrá manifestar, en el plazo máximo de cuatro días naturales, su disconformidad ante la inspección médica del servicio público de salud. Si esta*

	decisión, especificando las razones y fundamento de su discrepancia.	*discrepara del criterio de la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social, tendrá la facultad de proponerle, en el plazo máximo de siete días naturales, la reconsideración de su decisión, especificando las razones y fundamento de su discrepancia.*
	Si la inspección médica se pronunciara confirmando la decisión de la entidad gestora o si no se produjera pronunciamiento alguno en los once días naturales siguientes a la fecha de la resolución, la mencionada alta médica adquirirá plenos efectos. Durante el período de tiempo transcurrido entre la fecha del alta médica y aquella en la que la misma adquiera plenos efectos se considerará prorrogada la situación de incapacidad temporal.	*Si la inspección médica del servicio público de salud se pronunciara confirmando la decisión de la Inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social o si no se produjera pronunciamiento alguno en los once días naturales siguientes a la fecha de la resolución, la mencionada alta médica adquirirá plenos efectos. Durante el período de tiempo transcurrido entre la fecha del alta médica y aquella en la que la misma adquiera plenos efectos se considerará prorrogada la situación de incapacidad temporal.*
	Si, en el aludido plazo máximo de siete días naturales, la inspección médica hubiera manifestado su discrepancia con la resolución de la entidad gestora, esta se pronunciará expresamente en los siete días naturales siguientes, notificando al interesado la correspondiente resolución, que será también comunicada a la inspección médica. Si la entidad gestora, en función de la propuesta formulada, reconsiderara el alta médica, se reconocerá al interesado la prórroga de su situación de incapacidad temporal a todos los efectos. Si, por el contrario, la entidad gestora se reafirmara en su decisión, para lo cual aportará las pruebas complementarias que la fundamenten, solo se prorrogará la situación de incapacidad temporal hasta la fecha de la última resolución.	*Si, en el aludido plazo máximo de siete días naturales, la inspección médica del servicio público de salud hubiera manifestado su discrepancia con el alta emitida por la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social, esta última se pronunciará expresamente en los siete días naturales siguientes, notificando al interesado la reconsideración del alta médica o su confirmación, que será también comunicada a la inspección médica del servicio público de salud. Si reconsiderara el alta médica, se reconocerá al interesado la prórroga de su situación de incapacidad temporal a todos los efectos. Si, por el contrario, se reafirmara en su decisión, para lo cual aportará las pruebas complementarias que la fundamenten, solo se prorrogará la situación de incapacidad temporal hasta la fecha de la última resolución.* *Durante la prórroga de la situación de incapacidad temporal se mantendrá la colaboración obligatoria en el pago de la prestación, así como la colaboración voluntaria, en su caso.*
	3. En el desarrollo reglamentario de este artículo, se regulará la forma de efectuar las comunicaciones previstas en el mismo, así como la obligación de poner en conocimiento de las empresas las decisiones que se adopten y que les afecten.	*4. En el desarrollo reglamentario de este artículo, se regulará la forma de efectuar las comunicaciones precisas para el ejercicio de las competencias previstas en el mismo, así como la obligación de poner en conocimiento de las empresas las decisiones que se adopten y que les afecten.*
	4. Asimismo, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional decimonovena de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, reglamentariamente se regulará el procedimiento administrativo de revisión,	*5. Asimismo, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional decimonovena de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, reglamentariamente se regulará el procedimiento administrativo de revisión,*

	por el Instituto Nacional de la Seguridad Social y a instancia del interesado, de las altas que expidan las entidades colaboradoras en los procesos de incapacidad temporal. *5. Los procesos de impugnación de las altas médicas emitidas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social se regirán por lo establecido en los artículos 71 y 140 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*	*por el Instituto Nacional de la Seguridad Social y a instancia del interesado, de las altas que expidan las entidades colaboradoras en los procesos de incapacidad temporal.* *6. Los procesos de impugnación de las altas médicas emitidas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social se regirán por lo establecido en los artículos 71 y 140 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*
Artículo 174. Extinción del derecho al subsidio: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA *- Los tres meses para la calificación de la IP tras los 545 días pasan a ser noventa días naturales.* *- Desaparece la extinción automática y la correspondientes resolución del INSS tras los 365 días iniciales* **ENTRADA EN VIGOR: 17 de mayo de 2023**	*1. El derecho al subsidio se extinguirá por el transcurso del plazo máximo de quinientos cuarenta y cinco días naturales desde la baja médica; por alta médica por curación o mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual; por ser dado de alta el trabajador con o sin declaración de incapacidad permanente; por el reconocimiento de la pensión de jubilación; por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la mutua colaboradora con la Seguridad Social; o por fallecimiento.* *A efectos de determinar la duración del subsidio, se computarán los períodos de recaída en un mismo proceso.* *Cuando, iniciado un expediente de incapacidad permanente antes de que hubieran transcurrido los quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración del subsidio de incapacidad temporal, se denegara el derecho a la prestación de incapacidad permanente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social será el único competente para emitir, dentro de los ciento ochenta días naturales posteriores a la resolución denegatoria, una nueva baja médica por la misma o similar patología, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la situación de incapacidad permanente del trabajador. En estos casos se reanudará el proceso de incapacidad temporal hasta el cumplimiento de los quinientos cuarenta y cinco días, como máximo.* *2. Cuando el derecho al subsidio se extinga por el transcurso del período de quinientos cuarenta y cinco días naturales fijado en el apartado anterior, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de tres meses, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado de incapacidad permanente que corresponda.* *No obstante, en aquellos casos en los que, continuando la necesidad de tratamiento*	*1.El derecho al subsidio se extinguirá por el transcurso del plazo máximo de quinientos cuarenta y cinco días naturales desde la baja médica; por alta médica por curación o mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual; por ser dado de alta el trabajador con o sin declaración de incapacidad permanente; por el reconocimiento de la pensión de jubilación; por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social o por los médicos de la mutua colaboradora con la Seguridad Social; o por fallecimiento.* *A efectos de determinar la duración del subsidio, se computarán los períodos de recaída en un mismo proceso.* *Cuando, iniciado un expediente de incapacidad permanente antes de que hubieran transcurrido los quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración del subsidio de incapacidad temporal, se denegara el derecho a la prestación de incapacidad permanente, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de su inspección médica, será el único competente para emitir, dentro de los ciento ochenta días naturales posteriores a la resolución denegatoria, una nueva baja médica por la misma o similar patología. En estos casos se reanudará el proceso de incapacidad temporal hasta el cumplimiento de los quinientos cuarenta y cinco días, como máximo.* *2. Cuando el derecho al subsidio se extinga por el transcurso del período de quinientos cuarenta y cinco días naturales fijado en el apartado anterior, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de noventa días naturales, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado de incapacidad permanente que corresponda.* *No obstante, en aquellos casos en los que, continuando la necesidad de tratamiento*

	médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación, esta podrá retrasarse por el período preciso, sin que en ningún caso se puedan rebasar los setecientos treinta días naturales sumados los de incapacidad temporal y los de prolongación de sus efectos. Durante los períodos previstos en este apartado, de tres meses y de demora de la calificación, no subsistirá la obligación de cotizar. *3. Extinguido el derecho a la prestación de incapacidad temporal por el transcurso del plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración, con o sin declaración de incapacidad permanente, solo podrá generarse derecho a la prestación económica de incapacidad temporal por la misma o similar patología, si media un período superior a ciento ochenta días naturales, a contar desde la resolución de la incapacidad permanente.* *Este nuevo derecho se causará siempre que el trabajador reúna, en la fecha de la nueva baja médica, los requisitos exigidos para ser beneficiario del subsidio de incapacidad temporal derivado de enfermedad común o profesional, o de accidente, sea o no de trabajo. A estos efectos, para acreditar el período de cotización necesario para acceder al subsidio de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas a partir de la resolución de la incapacidad permanente. No obstante, aun cuando se trate de la misma o similar patología y no hubiesen transcurrido ciento ochenta días naturales desde la denegación de la incapacidad permanente, podrá iniciarse un nuevo proceso de incapacidad temporal, por una sola vez, cuando el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la situación de incapacidad permanente del trabajador, considere que el trabajador puede recuperar su capacidad laboral. Para ello, el Instituto Nacional de la Seguridad Social acordará la baja a los exclusivos efectos de la prestación económica por incapacidad temporal.* *4. El alta médica con propuesta de incapacidad permanente, expedida antes de que el proceso hubiera alcanzado los trescientos sesenta y cinco días de*	*médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación, esta podrá retrasarse por el período preciso, sin que en ningún caso se puedan rebasar los setecientos treinta días naturales sumados los de incapacidad temporal y los de prolongación de sus efectos. Durante los períodos previstos en este apartado, de noventa días y de demora de la calificación, no subsistirá la obligación de cotizar.* *3. Extinguido el derecho a la prestación de incapacidad temporal por el transcurso del plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración, con o sin declaración de incapacidad permanente, solo podrá generarse un nuevo derecho a la prestación de incapacidad temporal por la misma o similar patología, si media un período superior a ciento ochenta días naturales, a contar desde la resolución de la incapacidad permanente.* *Este nuevo derecho se causará siempre que el trabajador reúna, en la fecha de la nueva baja médica, los requisitos exigidos para ser beneficiario del subsidio de incapacidad temporal derivado de enfermedad común o profesional, o de accidente, sea o no de trabajo. A estos efectos, para acreditar el período de cotización necesario para acceder al subsidio de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas a partir de la resolución de la incapacidad permanente. No obstante, aun cuando se trate de la misma o similar patología y no hubiesen transcurrido ciento ochenta días naturales desde la denegación de la incapacidad permanente, podrá iniciarse un nuevo proceso de incapacidad temporal, por una sola vez, cuando el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la situación de incapacidad permanente del trabajador, considere que el trabajador puede recuperar su capacidad laboral. Para ello, el Instituto Nacional de la Seguridad Social acordará la baja a los exclusivos efectos de la prestación económica por incapacidad temporal.* *4. El alta médica con propuesta de incapacidad permanente, cualquiera que sea el momento en el que sea expedida, extinguirá la situación de incapacidad*

	duración, extinguirá la situación de incapacidad temporal. *Si, al agotamiento del plazo de trescientos sesenta y cinco días, el Instituto Nacional de la Seguridad Social acordase la iniciación de un expediente de incapacidad permanente, la situación de incapacidad temporal se extinguirá en la fecha de cumplimiento del indicado plazo.* *Cuando, en el ejercicio de las competencias previstas en el artículo 170.2, el Instituto Nacional de la Seguridad Social hubiese acordado la prórroga expresa de la situación de incapacidad temporal, y durante la misma iniciase un expediente de incapacidad permanente, la situación de incapacidad temporal se extinguirá en la fecha de la resolución por la que se acuerde dicha iniciación.*	*temporal.*
	5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, cuando la extinción se produjera por alta médica con propuesta de incapacidad permanente, por acuerdo del Instituto Nacional de la Seguridad Social de iniciación de expediente de incapacidad permanente, o por el transcurso de los quinientos cuarenta y cinco días naturales, el trabajador estará en la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal hasta que se califique la incapacidad permanente. *En los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior, los efectos de la prestación económica de incapacidad permanente coincidirán con la fecha de la resolución de la entidad gestora por la que se reconozca, salvo que la misma sea superior a la que venía percibiendo el trabajador en concepto de prolongación de los efectos de la incapacidad temporal, en cuyo caso se retrotraerán aquellos efectos al día siguiente al de extinción de la incapacidad temporal.* *En el supuesto de extinción de la incapacidad temporal, anterior al agotamiento de los quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración de la misma, sin que exista ulterior declaración de incapacidad permanente, subsistirá la obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del citado plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales, de producirse con posterioridad dicha declaración de inexistencia de incapacidad permanente*	*5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, cuando la extinción se produjera por alta médica con propuesta de incapacidad permanente, o por el transcurso de los quinientos cuarenta y cinco días naturales, el trabajador estará en la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal hasta que se notifique la resolución en la que se califique la incapacidad permanente.* *En los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior, cuando se reconozca la prestación de incapacidad permanente, sus efectos coincidirán con la fecha de la resolución de la entidad gestora por la que se reconozca, salvo que la misma sea superior a la que venía percibiendo el trabajador en concepto de prolongación de los efectos de la incapacidad temporal, en cuyo caso se retrotraerán aquellos efectos al día siguiente al de extinción de la incapacidad temporal.* *En caso de extinción de la incapacidad temporal anterior al agotamiento de los quinientos cuarenta y cinco días naturales de duración de la misma sin que exista ulterior declaración de incapacidad permanente, subsistirá la obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del citado plazo de quinientos cuarenta y cinco días naturales, de producirse con posterioridad dicha declaración de inexistencia de incapacidad permanente*
Artículo 190. Situación protegida (cuidado de menores afectados por cáncer u otra	*3. Alcanzada la mayoría de edad, si persistiera el padecimiento del cáncer o la enfermedad grave, diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad, y*	*3. Se mantendrá la prestación económica hasta los 23 años cuando, alcanzada la mayoría de edad, persistiera el padecimiento del cáncer o la enfermedad*

enfermedad grave): MODIFICACIÓN DEL APARTADO 3 *- Se mantiene la posible ampliación hasta los 23 años prevista en la Ley de Presupuestos 2022, aunque con la previsión de ampliación a partir ya desde los 18 años, así como una posible extensión hasta los 26 años si concurre una discapacidad igual o superior al 65 %* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de abril de 2023**	*subsistiera la necesidad de hospitalización, tratamiento y de cuidado durante el mismo, en los términos y con la acreditación que se exigen en los apartados anteriores, se mantendrá la prestación económica hasta los 23 años de edad*	*grave, diagnosticada anteriormente, y subsistiera la necesidad de hospitalización, tratamiento y cuidado durante el mismo, en los términos y con la acreditación que se exigen en los apartados anteriores.* *No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer la prestación hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos de padecimiento de cáncer o enfermedad grave diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los apartados anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá la prestación económica hasta que el causante cumpla 26 años si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento*
Artículo 191. Beneficiarios (cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave): MODIFICACIÓN DEL APARTADO 2 *- Se amplían las previsiones anteriores respecto a los beneficiarios en caso de separación y divorcio a la nulidad y la disolución de una pareja de hecho, y se priman los supuestos de violencia de género, incluso aunque el otro progenitor no trabaje* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de abril de 2023**	*2. Cuando concurran en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.* *En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.*	*2. Cuando concurran en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.* *No obstante, en los supuestos de nulidad, separación, divorcio o extinción de la pareja de hecho constituida en los términos del artículo 221, así como cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor que conviva con la persona enferma, aunque el otro no trabaje, siempre que se cumplan el resto de los requisitos exigidos*
Artículo 192. Prestación económica (cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave): MODIFICACIÓN DEL APARTADO 2 *- Previsión de extinción a los 26 años por adaptación al art. 190* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de abril de 2023**	*2. Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, del hijo o la persona sujeta a acogimiento o a guarda con fines de adopción del beneficiario, o cuando este cumpla los 23 años*	*2. Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del hijo o de la persona sujeta a acogimiento de carácter permanente o guarda con fines de adopción, o cuando esta cumpla los 23 años. Asimismo, en el supuesto del artículo 190.3, párrafo tercero, la prestación se extinguirá si la persona enferma dejara de acreditar el grado de discapacidad requerido o, en todo caso, cuando cumpla los 26 años*
Artículo 209. Base reguladora de la pensión de jubilación: MODIFICACIÓN DEL APARTADO 1 *- Ampliación a 27 años el*	*1. La base reguladora de la pensión de jubilación será el cociente que resulte de dividir por trescientos cincuenta, las bases de cotización del interesado durante los trescientos meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho*	*1. La base reguladora de la pensión de jubilación será el cociente que resulte de dividir entre 378, la suma de las bases de cotización del interesado durante 324 meses anteriores al del mes previo al del hecho causante obtenidos de la siguiente*

período a tener en cuenta para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, si bien tomando como referencia los 29 años anteriores al del mes previo al del hecho causante, de los cuales se seleccionan de oficio las 324 bases de cotización de mayor importe de todo el período, para lo cual primero se integran las mensualidades en las que no haya existido la obligación de cotizar y, posteriormente, se actualizan las bases de cotización del período de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios de Consumo, excepto las correspondientes a los veinticuatro meses anteriores al del mes previo al del hecho causante, que se computan en su valor nominal. **ENTRADA EN VIGOR: 1 de enero de 2026**	*causante, teniendo en cuenta lo siguiente:* *a) El cómputo de las referidas bases de cotización se realizará conforme a las siguientes reglas, de las que es expresión matemática la fórmula que figura al final de la presente letra:* *1.ª Las bases correspondientes a los veinticuatro meses anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal.* *2.ª Las restantes bases se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios de Consumo desde el mes a que aquellas correspondan, hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período a que se refiere la regla anterior.* $$B_r = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{300} B_i \frac{I_{25}}{I_i}}{350}$$ *Siendo:* *Br = Base reguladora.* *Bi= Base de cotización del mes i-ésimo anterior al mes previo al del hecho causante.* *Ii = Índice general de precios al consumo del mes i-ésimo anterior al mes previo al del hecho causante.* *Siendo i = 1,2,...,300* *b) Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50 por ciento de dicha base mínima.* *En los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista solo durante una parte del mismo, procederá la integración señalada en el párrafo anterior, por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía*	*forma:* *a) Se seleccionarán los 348 meses consecutivos e inmediatamente anteriores al del mes previo al del hecho causante.* *b) Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora, según lo dispuesto en el apartado a), aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integrarán con la base mínima de cotización del Régimen General que corresponda al mes respectivo y el resto de las mensualidades con el 50 por ciento de dicha base mínima.* *En los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora la obligación de cotizar hubiera existido solo durante una parte del mismo, procederá la integración señalada en el párrafo anterior por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuantía de la base mínima mensual establecida para el Régimen General. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía.* *c) Las bases correspondientes a los veinticuatro meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal.* *d) Las restantes bases se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios de Consumo desde el mes a que aquellas correspondan, hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período a que se refiere la regla anterior.* *e) De las 348 bases calculadas conforme a las letras anteriores se elegirán de oficio las 324 bases de cotización de mayor importe.* *La siguiente fórmula es la expresión matemática de las reglas precedentes:* $$BR = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{348} \frac{B_i I_{25}}{I_i}}{378}$$ *Siendo:* *BR = Base reguladora.* *Bi=Base de cotización del mes i-ésimo anterior al mes previo al del hecho causante (tomará valores entre 25 y 348).* *I25 = Índice general de precios al consumo del mes 25 anterior al mes previo al del hecho causante.* *Las 24 bases de cotización Bi descartadas*

		tomarán valor 0 en la fórmula. *Siendo i = 1, 2,…348.*
Artículo 234. Abono de las pensiones de orfandad, en determinados supuestos: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA *- Adaptación a la Ley 8/2021* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de abril de 2023**	*En el caso de que los hijos de quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, en los términos señalados en el artículo 231, siendo menores de edad o personas con capacidad judicialmente modificada, fueran beneficiarios de pensión de orfandad causada por la víctima, dicha pensión no le será abonable a la persona condenada.* *En todo caso, la entidad gestora pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal la existencia de la pensión de orfandad, así como toda resolución judicial de la que se deriven indicios racionales de que el progenitor es responsable de un delito doloso de homicidio para que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 158 del Código Civil, proceda, en su caso, a instar la adopción de las medidas oportunas en relación con la persona física o institución tutelar del menor o persona con capacidad judicialmente modificada a las que debe abonarse la pensión de orfandad.* *Adoptadas dichas medidas con motivo de dicha situación procesal, la entidad gestora, cuando así proceda, comunicará también al Ministerio Fiscal la resolución por la que se ponga fin al proceso y la firmeza o no de la resolución judicial en que se acuerde*	*En el supuesto de que los hijos de quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, en los términos señalados en el artículo 231, siendo menores de edad o mayores de edad con medidas de apoyo a su capacidad jurídica para percibir la pensión, fueran beneficiarios de pensión de orfandad causada por la víctima, dicha pensión no se abonará a la persona condenada.* *En todo caso, la entidad gestora pondrá en conocimiento del Ministerio Fiscal la existencia de la pensión de orfandad, así como toda resolución judicial de la que se deriven indicios racionales de que el progenitor es responsable de un delito doloso de homicidio para que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 158 del Código Civil, proceda, en su caso, a instar la adopción de las medidas oportunas en relación con la persona física o institución tutelar del menor o, en su caso, curatelar de la persona mayor de edad a las que debe abonarse la pensión de orfandad.* *Adoptadas dichas medidas con motivo de dicha situación procesal, la entidad gestora, cuando así proceda, comunicará también al Ministerio Fiscal la resolución por la que se ponga fin al proceso y la firmeza o no de la resolución judicial en que se acuerde*
Artículo 237. Prestación familiar en su modalidad contributiva: MODIFICACIÓN DE LOS APARTADOS 2 Y 3 *- La cotización ficticia por excedencia por cuidado de familiar pasa de un año a tres (aunque el art. 48.3 se refiere a dos..)* *- La cotización ficticia durante dos años en el caso de redacción de jornada por cuidado de menor pasa de dos a tres años* **ENTRADA EN VIGOR: 18 de marzo de 2023**	*2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.* *3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá*	*2. De igual modo, se considerarán efectivamente cotizados a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, los tres primeros años del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.* *3. Las cotizaciones realizadas durante los tres primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento se*

	exclusivamente referido al primer año en los demás supuestos de reducción de jornada contemplados en el primer y segundo párrafo del mencionado artículo. Las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada en el último párrafo del apartado 4, así como en el tercer párrafo del apartado 6 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal	*referirá igualmente a los tres primeros años en los demás supuestos de reducción de jornada contemplados en el primer y segundo párrafo del mencionado artículo. Las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada en el último párrafo del apartado 4, así como en el tercer párrafo del apartado 6 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal*
Artículo 247. Cómputo de los periodos de cotización (de contratos a tiempo parcial): MODIFICACIÓN INTEGRA *- En el caso de contratos a tiempo parcial horizontales dejan de aplicarse las reglas del tiempo trabajo y coeficiente de parcialidad, ya declaradas inconstitucionales por el TC respecto a la jubilación y la IP (aplicándose ahora al resto de prestaciones enumeradas en el artículo)* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de octubre de 2023**	*A efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se aplicarán las siguientes reglas:* *a) Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.* *A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.* *Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones.* *b) Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados, de acuerdo con lo establecido en la letra a), sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador. En caso de tratarse de subsidio por incapacidad temporal, el cálculo del coeficiente global de parcialidad se realizará exclusivamente sobre los últimos*	*A efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos*

	cinco años. Si se trata del subsidio por maternidad y paternidad, el coeficiente global de parcialidad se calculará sobre los últimos siete años o, en su caso, sobre toda la vida laboral. *c) El período mínimo de cotización exigido a los trabajadores a tiempo parcial para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido, será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad a que se refiere la letra b).* *En los supuestos en que, a efectos del acceso a la correspondiente prestación económica, se exija que parte o la totalidad del período mínimo de cotización exigido esté comprendido en un plazo de tiempo determinado, el coeficiente global de parcialidad se aplicará para fijar el período de cotización exigible. El espacio temporal en el que habrá de estar comprendido el período exigible será, en todo caso, el establecido con carácter general para la respectiva prestación*	
Artículo 248. Cuantía de las prestaciones económicas: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA *- Prestación por nacimiento y cuidado de menor: a) el período de referencia pasa del año anterior a los doce meses inmediatamente anteriores al hecho causante, regulándose las reglas en el caso de no alcanzarse dicho período mínimo de un año* *- IT: se regula la situación de las personas contratadas en régimen fijo-discontinuo* *- Jubilación e IP por contingencias comunes: desaparecen las reglas de proporcionalidad en el caso de contratos a tiempo parcial así como el coeficiente de parcialidad* **ENTRADA EN VIGOR: Apartado 1, letra c): 17 de mayo de 2023** **Apartado 1 letra c): 18 de marzo de 2023** **Apartado 2: 1 de enero de 2026**	*1. En la determinación de la base reguladora de las prestaciones económicas se tendrán en cuenta las siguientes reglas:* *a) La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general.* *b) La base reguladora diaria de las prestaciones por maternidad y por paternidad, será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre trescientos sesenta y cinco.* *No obstante, las prestaciones por maternidad y paternidad podrán reconocerse mediante resolución provisional conforme a lo previsto en el artículo 179.2.*	*1. En la determinación de la base reguladora de las prestaciones económicas se tendrán en cuenta las siguientes reglas:* *a) La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general.* *b) La base reguladora diaria de la prestación por nacimiento y cuidado de menor será el resultado de dividir entre trescientos sesenta y cinco la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa en los doce meses naturales inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.* *Si las bases de cotización acreditadas en la empresa con anterioridad al mes previo al del hecho causante se refieren a un período inferior a doce meses, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases cotizadas acreditadas entre el número de días naturales a que esas cotizaciones correspondan.* *En los supuestos en que la persona haya ingresado en la empresa en el mes anterior al del hecho causante o en el mismo mes de éste, para el cálculo de la base reguladora se tendrán en cuenta las reglas establecidas, respectivamente, en los párrafos primero y segundo del artículo 179.2.* *No obstante, la prestación por nacimiento y cuidado de menor podrá reconocerse mediante resolución provisional conforme a lo previsto en el artículo 179.3.*

	c) La base reguladora diaria de la prestación por incapacidad temporal será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde la última alta laboral, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el período. *La prestación económica se abonará durante todos los días naturales en que el interesado se encuentre en la situación de incapacidad temporal.* *2. A efectos de calcular las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en último término.* *3. A efectos de determinar la cuantía de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, el número de días cotizados que resulten de lo establecido en el segundo párrafo de la letra a) del artículo 247, se incrementará con la aplicación del coeficiente del 1,5, sin que el número de días resultante pueda ser superior al período de alta a tiempo parcial.* *El porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora se determinará conforme a la escala general a que se refiere el artículo 210.1, con la siguiente excepción: Cuando el interesado acredite un período de cotización inferior a quince años, considerando la suma de los días a tiempo completo con los días a tiempo parcial incrementados ya estos últimos con el coeficiente del 1,5, el porcentaje a aplicar sobre la respectiva base reguladora será el equivalente al que resulte de aplicar a 50 el porcentaje que represente el período de cotización acreditado por el trabajador sobre quince año*	*c) La base reguladora diaria de la prestación por incapacidad temporal será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde la última alta, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el período.* *Para las personas con contrato fijo-discontinuo la base reguladora diaria de la prestación por incapacidad temporal será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas desde su alta en el correspondiente régimen a consecuencia del inicio de la prestación de servicios motivado por el último llamamiento, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el período.* *La prestación económica se abonará durante todos los días naturales en que la persona beneficiaria se encuentre en la situación de incapacidad temporal.* *2. A efectos de calcular las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotizar se llevará a cabo en los términos establecidos en los artículos 209.1 y 197.4, respectivamente*
Artículo 322. Cuantía de	*La cuantía de la pensión de jubilación en*	*La cuantía de la pensión de jubilación en*

la pensión de jubilación (RETA): MODIFICACIÓN ÍNTEGRA *- Se reconoce la integración de bases mínimas (del RETA) por seis meses tras la prestación por cese de actividad,* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de enero de 2026**	*este régimen especial se determinará aplicando a la base reguladora el porcentaje procedente de acuerdo con la escala establecida para el Régimen General, en función exclusivamente de los años de cotización efectiva del beneficiario*	*este régimen especial se determinará aplicando a la base reguladora el porcentaje procedente de acuerdo con la escala establecida para el Régimen General, en función exclusivamente de los años de cotización efectiva del beneficiario.* *En los supuestos en que en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran, con posterioridad a la extinción de la prestación económica por cese de actividad, períodos durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, se integrarán las lagunas de cotización de los siguientes seis meses de cada uno de dichos períodos con la base mínima de la tabla general de este régimen especial*
Artículo 352. Beneficiarios (de la asignación económica por hijo a cargo): MODIFICACIÓN DE LA LETRA c) DEL APARTADO 2 *- Adaptación a la Ley 8/2021* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de abril de 2023**	*2. Serán, asimismo, beneficiarios de la asignación que, en su caso y en razón de ellos, hubiera correspondido a sus padres: (…)* *c) Los hijos con discapacidad mayores de dieciocho años cuya capacidad no haya sido modificada judicialmente y conserven su capacidad de obrar serán beneficiarios de las asignaciones que en razón de ellos corresponderían a sus padres*	*2. Serán, asimismo, beneficiarios de la asignación que, en su caso y en razón de ellos, hubiera correspondido a sus padres: (…)* *c) Los hijos con discapacidad mayores de dieciocho años respecto de los que no se haya establecido ninguna medida de apoyo a su capacidad para ser beneficiarios de asignaciones del sistema de la Seguridad Social serán beneficiarios de las asignaciones que debido a ellos corresponderían a sus padres*
Disposición adicional primera. Normas aplicables a los regímenes especiales: MODIFICACIÓN DEL APARTADO 4 *- Adaptación al nuevo marco de la IT* *- Exclusión de competencias del ISM (al carecer de Inspección Médica)* **ENTRADA EN VIGOR: 17 de mayo de 2023**	*4. El Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los inspectores médicos adscritos al mismo, ejercerá las competencias previstas en el artículo 170.1, tanto respecto de los trabajadores incluidos en el Régimen General como de los comprendidos en alguno de los regímenes especiales del sistema de la Seguridad Social, excepto de los incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, respecto de los cuales dichas competencias serán ejercidas, en los términos previstos en el referido artículo y apartado, por el Instituto Social de la Marina, a través de los inspectores médicos adscritos a esta entidad*	*4. El Instituto Nacional de la Seguridad Social ejercerá a través de su inspección médica las competencias previstas en el artículo 170, apartados 1, 2 y 3, y en el artículo 174, apartado 1, tanto respecto de los trabajadores incluidos en el Régimen General como de los comprendidos en alguno de los regímenes especiales del sistema de la Seguridad Social*
Disposición adicional vigésima quinta: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA *- Adaptación a la Ley 8/2021* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de abril de 2023**	***Disposición adicional vigésima quinta. Asimilación de las personas que judicialmente hayan sido declaradas incapaces.*** *A los efectos de la aplicación de esta ley, se entenderá que están afectadas por una discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento aquellas personas que judicialmente hayan sido declaradas incapaces*	*Disposición adicional vigésima quinta. Asimilación a un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento por resolución judicial.* *A efectos de la aplicación de esta ley, sin perjuicio de poder acreditarse el grado de discapacidad, en grado igual o superior al 65 por ciento, mediante el certificado emitido por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales o por el órgano competente de la comunidad autónoma, se entenderá que están afectadas por una discapacidad, en un grado igual o superior al 65 por ciento, aquellas*

		personas para las que, como medida de apoyo a su capacidad jurídica y mediante resolución judicial, se haya nombrado un curador con facultades de representación plenas para todos los actos jurídicos
Disposición adicional trigésima séptima: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA *- Posibilidad de adopción de nuevas medidas de acción positiva, previa concertación social* *- La futura revisión (una vez la brecha supere el límite del 5 %) se refiere a la jubilación* **ENTRADA EN VIGOR: 17 de mayo de 2023**	***Disposición adicional trigésima séptima. Alcance temporal del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género.*** *1. El derecho al reconocimiento del complemento de pensiones contributivas, para la reducción de la brecha de género, previsto en el artículo 60 se mantendrá en tanto la brecha de género de las pensiones de jubilación, causadas en el año anterior, sea superior al 5 por ciento.* *2. A los efectos de esta ley, se entiende por brecha de género de las pensiones de jubilación el porcentaje que representa la diferencia entre el importe medio de las pensiones de jubilación contributiva causadas en un año por los hombres y por las mujeres.* *3. Con el objetivo de garantizar la adecuación de la medida de corrección introducida para la reducción de la brecha de género en pensiones el Gobierno de España, en el marco del Diálogo Social, deberá realizar una evaluación periódica, cada cinco años, de sus efectos.* *4. Una vez que la brecha de género de un año sea inferior al 5 por ciento, el Gobierno remitirá a las Cortes Generales un proyecto de ley para derogar el artículo 60, previa consulta con los interlocutores sociales*	***Disposición adicional trigésima séptima. Alcance temporal de las acciones positivas para la reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas.*** *1. A los efectos de esta ley, se entiende por brecha de género de las pensiones de jubilación el porcentaje que representa la diferencia entre el importe medio de las pensiones de jubilación contributiva causadas en un año por las mujeres respecto del importe de las pensiones causadas por los hombres.* *El derecho al reconocimiento del complemento de pensiones contributivas, para la reducción de la brecha de género, previsto en el artículo 60 se mantendrá en tanto la brecha de género de las pensiones de jubilación, causadas en el año anterior, sea superior al 5 por ciento.* *2. Además del complemento por brecha de género del artículo 60, en el marco del diálogo social, se podrán fijar con carácter temporal otras medidas de acción positiva para el cálculo de las prestaciones en favor de las mujeres.* *3. Con el objetivo de garantizar la adecuación de la medida de corrección introducida para la reducción de la brecha de género en pensiones el Gobierno de España, en el marco del diálogo social, deberá realizar una evaluación periódica, cada cinco años, de sus efectos.* *4. Una vez que la brecha de género de las pensiones de jubilación de un año sea igual o inferior al 5 por ciento, el Gobierno remitirá a las Cortes Generales un proyecto de ley para derogar el artículo 60 y las demás medidas que hayan podido ser adoptadas en dicha materia, previa consulta con los interlocutores sociales*
Disposición adicional quincuagésima: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA *- Reinicio del cómputo de tres meses –desde el 1 de abril de 2023- del plazo para crear dicho observatorio, con integración ahora de la integración de lagunas* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de abril de 2023**	***Disposición adicional quincuagésima. Observatorio para el análisis y seguimiento de la prestación por cese de actividad por causas económicas de los trabajadores autónomos.*** *En el plazo de tres meses, y con el objetivo de mejorar la eficacia y cobertura de la prestación por cese de actividad por causas económicas de los trabajadores autónomos regulada en el artículo 331 de este texto, mediante orden ministerial, se creará un observatorio para el análisis y seguimiento de su funcionamiento integrado por representantes de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y*	***Disposición adicional quincuagésima. Observatorio para el análisis y seguimiento de la prestación por cese de actividad por causas económicas, así como de la integración de períodos sin obligación de cotizar de los trabajadores autónomos.*** *En un plazo de tres meses desde el 1 de abril de 2023 y con el objetivo de mejorar la eficacia y cobertura de la prestación por cese de actividad por causas económicas de los trabajadores autónomos regulada en el artículo 331, así como de la integración de períodos sin obligación de cotizar regulada en el artículo 322, mediante orden ministerial,*

	Pensiones, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como de las asociaciones de autónomos. A tales efectos, de forma periódica, propondrá aquellas medidas tendentes a la adaptación de la regulación y cobertura de los trabajadores autónomos por esta contingencia	*se creará un observatorio para el análisis y seguimiento de su funcionamiento integrado por representantes de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, así como de las asociaciones de autónomos. A tales efectos, de forma periódica, propondrá aquellas medidas tendentes a la adaptación de la regulación y cobertura de los trabajadores autónomos por esta contingencia*
NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINCUAGÉSIMA SEGUNDA *- Regulación del régimen de Seguridad Social de las personas que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de octubre de 2023**	- - - -	***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.*** *1. La realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación y la realización de prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria, determinará la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que las realicen en los términos de esta disposición adicional.* *Las prácticas a que se refiere el párrafo anterior comprenden:* *a) Las realizadas por alumnos universitarios, tanto las dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de grado y máster, doctorado, como las dirigidas a la obtención de un título propio de la universidad, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto.* *b) Las realizadas por alumnos de formación profesional, siempre que las mismas no se presten en el régimen de formación profesional intensiva.* *2. Las personas que realicen las prácticas a que se refiere el apartado 1 quedarán comprendidas como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social, excluidos los sistemas especiales del mismo, salvo que la práctica o formación se realice a bordo de embarcaciones, en cuyo caso la inclusión se producirá en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.* *3. La acción protectora será la correspondiente al régimen de Seguridad Social aplicable, con la exclusión de la protección por desempleo, de la cobertura del Fondo de Garantía Salarial y por Formación Profesional. En el supuesto de las prácticas no remuneradas se excluirá también la protección por la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.* *Las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, se abonarán por la entidad gestora o, en su caso, por la mutua colaboradora, mediante pago directo de la misma.* *Las prestaciones que correspondan por la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales se abonarán en todo caso mediante pago delegado.* *4. El cumplimiento de las obligaciones a la Seguridad Social se ajustará a las siguientes reglas:* *a) En el caso de las prácticas formativas remuneradas, el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social corresponderá a la entidad u organismo que financie el programa de formación, que asumirá a estos efectos la condición de empresario. En el supuesto de que el programa esté cofinanciado por dos o más entidades u organismos, tendrá la condición de empresario aquel al que corresponda hacer efectiva la respectiva contraprestación económica.* *Las altas y las bajas en la Seguridad Social se practicarán de acuerdo con la normativa general de aplicación.* *b) En el caso de las prácticas formativas no remuneradas, el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social corresponderá a la empresa,*

		institución o entidad en la que se desarrollen aquellos, salvo que en el convenio o acuerdo de cooperación que, en su caso, se suscriba para su realización se disponga que tales obligaciones corresponderán al centro de formación responsable de la oferta formativa. Quien asuma la condición de empresario deberá comunicar los días efectivos de prácticas a partir de la información que facilite el centro donde se realice la práctica formativa. *Por la entidad que resulte responsable conforme a lo indicado en el párrafo anterior se solicitará de la Tesorería General de la Seguridad Social la asignación de un código de cuenta de cotización específico para este colectivo de personas.* *Las altas y las bajas en la Seguridad Social se practicarán de acuerdo con la normativa general de aplicación salvo las excepciones previstas en la presente norma, efectuándose el alta al inicio de las prácticas formativas y la baja a la finalización de estas, sin perjuicio de que para la cotización a la Seguridad social y su acción protectora se tengan en cuenta exclusivamente los días en que se realicen dichas prácticas. A estos efectos, el plazo para comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social dicha alta y baja será de diez días naturales desde el inicio o finalización de las prácticas.* *5. La cotización a la Seguridad Social, tanto en el caso de las prácticas formativas remuneradas como en el de las no remuneradas, se ajustará a las siguientes previsiones:* *a) En ambos casos, están expresamente excluida la cotización finalista del Mecanismo de Equidad Intergeneracional.* *b) A las cuotas por contingencias comunes les resultará de aplicación una reducción del 95 por ciento sin que les sea de aplicación otros beneficios en la cotización distintos a esta reducción. A estas reducciones de cuotas les resultará de aplicación lo establecido en el artículo 20 de esta ley, a excepción de lo establecido en su apartado 1.* *c) La entidad que asuma la condición de empresa a efecto de las obligaciones con la Seguridad, conforme a lo establecido en las letras a) y b) del apartado 4, adquiere la condición de sujeto obligado y responsable del ingreso de la totalidad de las cuotas.* *6. La cotización en el supuesto de prácticas formativas remuneradas se ajustará a las siguientes previsiones:* *a) Se efectuará aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos formativos en alternancia, establecidas en la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado y en sus normas de aplicación y desarrollo, a excepción de lo establecido en el ordinal 2.º del apartado 1 de la disposición adicional cuadragésima tercera.* *b) La base de cotización mensual aplicable a efectos de prestaciones será la base mínima de cotización vigente en cada momento respecto del grupo de cotización 7, salvo en aquellos meses en los que el alta no se extienda a la totalidad de los mismos, en los que la base de cotización a efectos de prestaciones será la parte proporcional de dicha base mínima.* *7. La cotización en el supuesto de prácticas formativas no remuneradas se ajustará a las siguientes previsiones:* *a) Consistirá en una cuota empresarial por cada día de prácticas formativas por contingencias comunes y por contingencias profesionales, que tendrá en cuenta la exclusión de la cobertura de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, que serán establecidas para cada ejercicio en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, sin que pueda superarse la cuota máxima por contingencias comunes y profesionales que se determine, igualmente, en dicha ley.* *b) La base de cotización mensual aplicable a efectos de prestaciones será el resultado de multiplicar la base mínima de cotización vigente en cada momento respecto del grupo de cotización 8, por el número de días de prácticas formativas realizadas en el mes natural con el límite, en todo caso, del importe de la base mínima de cotización mensual correspondiente al grupo de cotización 7.* *c) El plazo reglamentario de ingreso de las cuotas correspondiente a los meses de enero, febrero y marzo será el mes de abril; el de las cuotas correspondientes a los meses de abril, mayo y junio, será el mes de julio; el*

		de las cuotas correspondientes a los meses de julio, agosto y septiembre, será el mes de octubre; y el de las cuotas correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre, será el mes de enero. *Hasta el penúltimo día natural de cada uno de los meses que, conforme a lo indicado en el párrafo anterior, se constituyen como plazo reglamentario de ingreso de cuotas, las entidades que asumen la condición de empresa deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social el número de días en que se haya realizado cualquier de prácticas y programas formativos no remunerados, realizados por las personas asimiladas a trabajadores por cuenta ajena a que se refiere este apartado, durante los tres meses inmediatamente anteriores.* *d) En el caso de las personas que no hayan realizado día alguno de prácticas o programas formativos no remunerados en un determinado mes, se deberá informar expresamente de tal circunstancia. En cualquier caso, la empresa deberá solicitar de la Tesorería General de la Seguridad Social la liquidación de cuotas correspondiente a los tres meses inmediatamente anteriores, hasta el penúltimo día natural del respectivo plazo de ingreso. Cuando la persona que realice las practicas se encuentre en una situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, la empresa deberá indicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, los días previstos de realización de la práctica formativa. En el supuesto de que la empresa no comunique los datos necesarios para la determinación de la cuota a ingresar conforme a lo establecido en el último párrafo de la letra c) anterior, o en los dos párrafos anteriores, en el plazo establecido en esta disposición, el importe de la deuda del período mensual al que se refiera la misma será el importe resultante de multiplicar la suma de las cuotas a las que se refiere el primer párrafo de la letra a) por el número de días de alta en el mes de que se trate, con el límite mensual al que se refiere el citado primer párrafo. En estos supuestos el número de días de alta a efectos de prestaciones serán dichos días.* *e) A efectos de prestaciones, cada día de prácticas formativas no remuneradas será considerado como 1,61 días cotizados, sin que pueda sobrepasarse, en ningún caso, el número de días del mes correspondiente. Las fracciones de día que pudieran resultar del coeficiente anterior se computaran como un día completo.* *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 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 periodos 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.* *9. Las administraciones públicas competentes llevarán a cabo planes específicos para la erradicación del fraude a la Seguridad Social asociado a las prácticas formativas que encubren puestos de trabajo.* *10. En un plazo de tres meses a computar desde el 1 de abril de 2023 y con el objetivo de mejorar la eficacia de las medidas reguladas en esta disposición, mediante orden ministerial se creará un observatorio para el análisis y seguimiento de su aplicación y efectividad de las medidas adoptadas, que estará integrado por representantes del Ministerio de Educación y Formación profesional, del Ministerio de Universidades, de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. A tales efectos, de forma periódica, propondrá aquellas medidas tendentes a la adaptación de la regulación y cobertura de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en los programas de formación*
NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINCUAGÉSIMA TERCERA	- - - -	***Disposición adicional quincuagésima tercera. Pensiones mínimas e indicadores de suficiencia en cumplimiento de la recomendación 15 del Pacto de Toledo.*** *1. Desde el año 2027, la cuantía mínima de la pensión de jubilación*

- Reglas para el incremento de pensiones en relación al umbral de la pobreza **ENTRADA EN VIGOR: 1 de abril de 2023**		*contributiva para un titular mayor de 65 años con cónyuge a cargo, una vez revalorizada según lo dispuesto en el artículo 58.2, y que servirá de cuantía de referencia, no podrá ser inferior al umbral de la pobreza calculado para un hogar compuesto por dos adultos.* *Para la determinación de dicho umbral de la pobreza se multiplicará por 1,5 el umbral de la pobreza correspondiente a un hogar unipersonal en los términos concretados para España en el último dato disponible de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística, actualizada hasta el año correspondiente de acuerdo con el crecimiento medio interanual de esa renta en los últimos ocho años.* *2. La brecha existente entre la cuantía de referencia y el umbral de la pobreza calculado para un hogar de dos adultos, se reducirá progresivamente, de acuerdo con la siguiente escala:* *– El 1 de enero de 2024 la cuantía de referencia se incrementará adicionalmente en el porcentaje necesario para reducir en un 20 por ciento la brecha que exista.* *– El 1 de enero de 2025 la cuantía de referencia se incrementará adicionalmente en el porcentaje necesario para reducir en un 30 por ciento la brecha que exista.* *– El 1 de enero de 2026 la cuantía de referencia se incrementará adicionalmente en el porcentaje necesario para reducir en un 50 por ciento la brecha que exista.* *– El 1 de enero de 2027 la cuantía de referencia se incrementará adicionalmente, si ello fuese necesario, hasta alcanzar el umbral de pobreza calculado para un hogar de dos adultos.* *3. La cuantía mínima de la pensión de viudedad con cargas familiares, las de pensiones contributivas con cónyuge a cargo, excepto la de incapacidad permanente total de menores de 60 años, serán desde el año 2024 iguales a la cuantía de referencia del apartado 1.* *4. El resto de las cuantías mínimas de las pensiones contributivas, una vez revalorizadas, se incrementarán adicionalmente cada año y en el mismo periodo en un porcentaje equivalente al 50 por ciento de los porcentajes resultantes del apartado 2.* *5. Las pensiones no contributivas, una vez revalorizadas conforme dispone el artículo 62, se incrementaran adicionalmente cada año, en el mismo período y por el mismo procedimiento previsto en el apartado 2, pero con la referencia de multiplicar por 0,75 el umbral de la pobreza de un hogar unipersonal.* *6. La determinación de las cuantías a las que se refieren los apartados anteriores se efectuarán por las respectivas leyes presupuestos generales del Estado para cada año.* *7. En cumplimiento de la recomendación 15 del Pacto de Toledo de 2020, el Gobierno realizará un seguimiento continuo de la evolución de las pensiones mínimas y de las pensiones no contributivas. A partir de este análisis, y con periodicidad anual, elevará un informe a la citada Comisión del Pacto de Toledo en el que evaluará el impacto de estas prestaciones en la reducción de la pobreza, con particular atención a la dimensión de género, y propondrá en su caso la revisión de los parámetros que inciden en la capacidad de estas prestaciones de eliminar la pobreza y dignificar el nivel de vida de sus perceptores*
Disposición transitoria cuarta. Aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a pensión de jubilación: ADICIÓN DE UN NUEVO APARTADO 7 *- Reglas transitorias (hasta 2044) para la aplicación de la nueva regulación de la jubilación* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de**	- - - -	*7. A los solos efectos del cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, cuando el hecho causante se produzca con posterioridad al 31 de diciembre de 2025 y antes de 31 de diciembre de 2040, la entidad gestora aplicará en su integridad lo previsto en el artículo 209.1 en su redacción vigente el día 1 de enero de 2023 cuando dicho cálculo resulte más favorable que el vigente en la fecha en que se cause la pensión.* *Para los hechos causantes que se produzcan durante el año 2041, la entidad gestora aplicará, en su integridad, lo previsto en el artículo 209.1, en su redacción vigente el día 1 de enero de 2023, con una la base reguladora que comprenderá las bases de cotización de los últimos 306 meses entre 357, cuando dicho cálculo resulte más favorable que el vigente en la fecha en que se cause la pensión.*

abril de 2023		*En 2042, la entidad gestora aplicará, en su integridad, lo previsto en el artículo 209.1 en su redacción vigente el día 1 de enero de 2023, con una base reguladora que comprenderá las bases de cotización de los últimos 312 meses entre 364, cuando dicho cálculo resulte más favorable que el vigente en la fecha en que se cause la pensión.* *En 2043, la entidad gestora aplicará, en su integridad, lo previsto en el artículo 209.1 en su redacción vigente el día 1 de enero de 2023, con una base reguladora que comprenderá las bases de cotización de los últimos 318 meses entre 371, cuando dicho cálculo resulte más favorable que el vigente en la fecha en que se cause la pensión.* *A partir de 2044, se aplicará lo previsto en el artículo 209.1 en la redacción vigente desde el 1 de enero de 2026*
NUEVA DISPOSICIÓN TRANSITORIA TRIGÉSIMA SÉPTIMA *- Reglas transitorias en relación a la nueva conformación de la Inspección Médica* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de abril de 2023**	- - - -	***Disposición transitoria trigésima séptima. Inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social.*** *Las referencias efectuadas en esta ley a la inspección médica del Instituto Nacional de la Seguridad Social se entenderán realizadas al órgano que realice las mismas funciones en la comunidad autónoma donde el Instituto Nacional de la Seguridad Social aun no disponga de inspección médica, hasta tanto no se constituya y entre en funcionamiento la misma*
DISPOSICIÓN TRANSITORIA TRIGÉSIMA OCTAVA *- Incremento de bases mínimas de cotización: de 2024 a 2050, con evaluación cada cinco años en el Pacto de Toledo* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de abril de 2023**	- - - -	***Disposición transitoria trigésima octava. Norma transitoria para la aplicación del tope máximo de la base de cotización.*** *1. Desde el año 2024 hasta el año 2050, las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado aprobadas para ese período fijarán el tope máximo de las bases de cotización de los distintos regímenes de Seguridad de Social conforme a lo establecido en el artículo 19.3, si bien al porcentaje al que se refiere dicho artículo se le sumará una cuantía fija anual de 1,2 puntos porcentuales.* *2. Cada cinco años, el Gobierno evaluará, en el marco del diálogo social, el impacto de esta subida de la base máxima y remitirá un informe a la Comisión no Permanente de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo*
NUEVA DISPOSICIÓN TRANSITORIA TRIGÉSIMA NOVENA *- Reglas para la aplicación del límite máximo de pensiones desde 2025 a 2050 y de 2051 a 2065* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de abril de 2023**	- - - -	***Disposición transitoria trigésima novena. Norma transitoria para la determinación del límite máximo para la pensión inicial desde 1 de enero de 2025.*** *1. A fin de determinar la cuantía máxima inicial prevista en el artículo 57 a las pensiones que se causen desde el año 2025, las sucesivas leyes de presupuestos generales del Estado, comenzando con la correspondiente al año 2025 y finalizando con la del año 2050, aplicarán a la cuantía máxima establecida en el año anterior el porcentaje previsto en el artículo 58.2 más un incremento adicional de 0,115 puntos porcentuales acumulativos cada año hasta 2050.* *2. Las pensiones iniciales causadas desde 2025, cuyo importe se haya determinado conforme a lo dispuesto en al apartado 1, se revalorizarán en años sucesivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 58.2.* *3. Las pensiones causadas antes de 2025 cuya cuantía a 31 de diciembre de 2024 estuviese limitada por aplicación del límite máximo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año, se actualizarán en lo sucesivo aplicando al importe que tuvieran establecido en 2024 lo dispuesto en el artículo 58.2, efectuándose las sucesivas revalorizaciones anuales sobre el importe revalorizado el año anterior.* *4. Desde 2051, el incremento anual adicional aplicable para determinar la cuantía máxima inicial de las pensiones causadas desde ese año hasta 2065 será el recogido en la siguiente tabla:* *2051 3,2* *2052 3,6* *2053 4,1* *2054 4,8* *2055 5,5* *2056 6,4* *2057 7,4*

		2058 8,5 *2059 9,8* *2060 11,2* *2061 12,7* *2062 14,3* *2063 16,1* *2064 18,0* *2065 20,0* *En 2065, se valorará en el marco del diálogo social la conveniencia de mantener el proceso de convergencia hasta alcanzar un incremento total de 30 puntos porcentuales*
NUEVA DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUADRAGÉSIMA *- Reglas transitorias en relación a la nueva base reguladora de la jubilación* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de abril de 2023**	- - - -	***Disposición transitoria cuadragésima. Normas transitorias sobre la base reguladora de la pensión de jubilación.*** *La determinación de la base reguladora prevista en el artículo 209.1 se aplicará a todos los regímenes de la Seguridad Social de forma gradual del siguiente modo:* *Desde 1 de enero de 2026, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 352,33 la suma de las 302 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 304 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.* *Desde 1 de enero de 2027, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 354,67 la suma de las 304 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 308 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.* *Desde 1 de enero de 2028, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 357,00 la suma de las 306 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 312 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.* *Desde 1 de enero de 2029, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 359,33 la suma de las 308 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro de los 316 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.* *Desde 1 de enero de 2030, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 361,67 la suma de las 310 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 320 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.* *Desde 1 de enero de 2031, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 364 la suma de las 312 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 324 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.* *Desde 1 de enero de 2032, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 366,33 la suma de las 314 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 328 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.* *Desde 1 de enero de 2033, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 368,67 la suma de las 316 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 332 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.* *Desde 1 de enero de 2034, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 371,00 la suma de las 318 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 336 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.* *Desde 1 de enero de 2035, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 373,33 la suma de las 320 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 340 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.* *Desde 1 de enero de 2036, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 375,67 la suma de las 322 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 344 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.* *Desde de 1 de enero de 2037, la base reguladora de la pensión de jubilación se calculará aplicando, en su integridad, lo establecido en el artículo 209.1*

<table>
<tr>
<td>NUEVA DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUADRAGÉSIMA PRIMERA
- Reglas para la integración de lagunas de las mujeres en la pensión de jubilación (100 % de bases mínimas desde la 49 mensualidad a la 60 y 80 % de la 61 a la 100)
- Se aplica también a los hombres cuando se cumplan los requisitos del art. 60
ENTRADA EN VIGOR: 1 de enero de 2026</td>
<td>- - - -</td>
<td>Disposición transitoria cuadragésima primera. Integración de períodos sin obligación de cotizar para el cálculo de las pensiones de jubilación en tanto la brecha de género de las pensiones de jubilación sea superior al 5 por ciento.
En tanto la brecha de género sea superior al 5 por ciento en los términos de la disposición adicional trigésima séptima, para el cálculo de la pensión de jubilación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena a las que sea de aplicación la integración de períodos sin obligación de cotizar según lo dispuesto en el artículo 209.1, los meses en los que no haya existido obligación de cotizar, desde la cuadragésima novena mensualidad hasta la sexagésima, se integrarán con el 100 por ciento de la base mínima de cotización del Régimen General que corresponda al mes respectivo. Este porcentaje será del 80 por ciento de la misma base desde la mensualidad sexagésima primera a la octagésima cuarta.
Para el cálculo de la pensión de jubilación de los hombres a los que sea de aplicación el artículo 209.1.b), se aplicará lo dispuesto en el párrafo anterior respecto a las mismas mensualidades y con igual importe, siempre que en relación con alguno de los hijos acrediten los requisitos establecidos en las reglas 1.ª o 2.ª del artículo 60.1.b), si bien no se exigirá que la pensión del hombre sea superior a la del otro progenitor ni que este deba tener derecho al complemento para la reducción de la brecha de género.
La integración a que se refiere esta disposición transitoria se aplicará sin perjuicio de lo previsto en el citado artículo 209.1.b)</td>
</tr>
<tr>
<td>NUEVA DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUADRAGÉSIMA SEGUNDA
- Régimen transitorio (2025-2050) de la cotización adicional de solidaridad
ENTRADA EN VIGOR: 1 de abril de 2023</td>
<td>- - - -</td>
<td>Disposición transitoria cuadragésima segunda. Aplicación de la cotización adicional de solidaridad.
La cuota adicional de solidaridad a la que se refiere el artículo 19 bis será el resultado de aplicar a cada tramo de retribución que supere la base máxima de cotización los siguientes porcentajes expresados en tanto por ciento, durante cada año desde el año 2025 hasta el año 2045:
<table>
<tr><th rowspan="2">Año</th><th>Retribuciones desde base máxima hasta 10 % adicional de la base máxima</th><th>Retribuciones desde el 10 % adicional de la base máxima hasta 50 % adicional de la base máxima</th><th>Retribuciones superiores al 50 % adicional de la base máxima</th></tr>
<tr><th>Tipo cotización %</th><th>Tipo cotización %</th><th>Tipo cotización %</th></tr>
<tr><td>2025</td><td>0,92</td><td>1</td><td>1,17</td></tr>
<tr><td>2026</td><td>1,15</td><td>1,25</td><td>1,46</td></tr>
<tr><td>2027</td><td>1,38</td><td>1,5</td><td>1,75</td></tr>
<tr><td>2028</td><td>1,60</td><td>1,75</td><td>2,04</td></tr>
<tr><td>2029</td><td>1,83</td><td>2</td><td>2,33</td></tr>
<tr><td>2030</td><td>2,06</td><td>2,25</td><td>2,63</td></tr>
<tr><td>2031</td><td>2,29</td><td>2,5</td><td>2,92</td></tr>
<tr><td>2032</td><td>2,52</td><td>2,75</td><td>3,21</td></tr>
<tr><td>2033</td><td>2,75</td><td>3</td><td>3,50</td></tr>
<tr><td>2034</td><td>2,98</td><td>3,25</td><td>3,79</td></tr>
<tr><td>2035</td><td>3,21</td><td>3,5</td><td>4,08</td></tr>
<tr><td>2036</td><td>3,44</td><td>3,75</td><td>4,38</td></tr>
<tr><td>2037</td><td>3,67</td><td>4</td><td>4,67</td></tr>
<tr><td>2038</td><td>3,90</td><td>4,25</td><td>4,96</td></tr>
<tr><td>2039</td><td>4,13</td><td>4,5</td><td>5,25</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

		<table><tr><td>2040</td><td>4,35</td><td>4,75</td><td>5,54</td></tr><tr><td>2041</td><td>4,58</td><td>5</td><td>5,83</td></tr><tr><td>2042</td><td>4,81</td><td>5,25</td><td>6,13</td></tr><tr><td>2043</td><td>5,04</td><td>5,5</td><td>6,42</td></tr><tr><td>2044</td><td>5,27</td><td>5,75</td><td>6,71</td></tr><tr><td>2045</td><td>5,50</td><td>6,00</td><td>7,00</td></tr></table> *La distribución de los tipos de cotización por solidaridad entre empresario y trabajador mantendrá la misma proporción que la distribución del tipo general de cotización a la seguridad social por contingencias comunes*
NUEVA DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUADRAGÉSIMA TERCERA *- Reglas transitorias (2023-2050) del Mecanismo de Equidad Intergeneracional* **ENTRADA EN VIGOR: 1 de abril de 2023**	- - - -	***Disposición transitoria cuadragésima tercera. Aplicación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional.*** *La cotización finalista del Mecanismo de Equidad Intergeneracional prevista en el artículo 127 bis tendrá efectos desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2050, con arreglo a la siguiente escala:* *En el año 2023, será de 0,60 puntos porcentuales, de los que el 0,50 corresponderá a la empresa y el 0,10 al trabajador.* *En el año 2024, será de 0,70 puntos porcentuales, de los que el 0,58 corresponderá a la empresa y el 0,12 al trabajador.* *En el año 2025, será de 0,80 puntos porcentuales, de los que el 0,67 corresponderá a la empresa y el 0,13 al trabajador.* *En el año 2026, será de 0,90 puntos porcentuales, de los que el 0,75 corresponderá a la empresa y el 0,15 al trabajador.* *En el año 2027, será de 1 punto porcentual, del que el 0,83 corresponderá a la empresa y el 0,17 al trabajador.* *En el año 2028, será de 1,10 puntos porcentuales, de los que el 0,92 corresponderá a la empresa y el 0,18 al trabajador.* *En el año 2029, será de 1,2 puntos porcentuales, de los que el 1,00 corresponderá a la empresa y el 0,2 al trabajador.* *Desde el año 2030 hasta 2050 se mantendrá el mismo porcentaje del 1,2, con igual distribución entre empresario y trabajador*
NUEVA DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUADRAGÉSIMA CUARTA *- Efectos de la nueva regulación del art. 60: pensiones causadas desde el 04.02.2021* **ENTRADA EN VIGOR: 18 de marzo de 2023**	- - - -	***Disposición transitoria cuadragésima cuarta. Aplicación del artículo 60 a hechos causantes anteriores.*** *Lo dispuesto en el artículo 60 1.b).3.ª, en cuanto determina que para el cálculo de períodos cotizados y de bases de cotización no se tengan en cuenta los beneficios en la cotización establecidos en el artículo 237, será de aplicación para el reconocimiento del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género causadas desde el 4 de febrero de 2021*

2. OTRAS MODIFICACIONES LEGALES

MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE CLASES PASIVAS DEL ESTADO, APROBADO POR REAL DECRETO LEGISLATIVO 670/1987, DE 30 DE ABRIL (Disposición final primera)

PRECEPTO AFECTADO	ANTERIOR REDACTADO	NUEVO REDACTADO
Disposición adicional decimoctava. Complemento para la reducción de la brecha de género: ADICIÓN DE UNA NUEVO APARTADO 4	*1. Las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarias de una pensión de jubilación o retiro de carácter forzoso o por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad o viudedad en el Régimen de Clases Pasivas, tendrán derecho a un complemento por cada hijo o hija, debido a la incidencia que, con carácter general, tiene la brecha de género en el importe de las pensiones de las mujeres. El derecho al complemento económico por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor*	*1. Las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarias de una pensión de jubilación o retiro de carácter forzoso o por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad o viudedad en el Régimen de Clases Pasivas, tendrán derecho a un complemento por cada hijo o hija, debido a la incidencia que, con carácter general, tiene la brecha de género en el importe de las pensiones de las mujeres. El derecho al complemento económico por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor*

	del otro progenitor y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía. *Para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento deberá concurrir alguno de los siguientes requisitos:* *a) Causar una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad.* *b) Causar una pensión de jubilación o retiro de carácter forzoso o por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, según los siguientes requisitos:* *1.º En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de ciento veinte días sin servicios efectivos al Estado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 de este texto refundido, entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.* *2.º En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que el funcionario haya cesado en el servicio activo o haya tenido una reducción de jornada en los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, en más de un 15 por ciento, respecto a la de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.* *3.º Si los dos progenitores son hombres y se dan las condiciones anteriores en ambos, se reconocerá a aquel que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.* *4.º El requisito, para causar derecho al complemento, de que la suma de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda al otro progenitor se exigirá en el momento en que ambos progenitores causen derecho a una prestación contributiva en los términos previstos en la norma.*	*del otro progenitor y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.* *Para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento deberá concurrir alguno de los siguientes requisitos:* *a) Causar una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad.* *b) Causar una pensión de jubilación o retiro de carácter forzoso o por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, según los siguientes requisitos:* *1.º En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de ciento veinte días sin servicios efectivos al Estado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 32 de este texto refundido, entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.* *2.º En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que el funcionario haya cesado en el servicio activo o haya tenido una reducción de jornada en los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, en más de un 15 por ciento, respecto a la de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.* *3.º Si los dos progenitores son hombres y se dan las condiciones anteriores en ambos, se reconocerá a aquel que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.* *4.º El requisito, para causar derecho al complemento, de que la suma de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda al otro progenitor se exigirá en el momento en que ambos progenitores causen derecho a una prestación contributiva en los términos previstos en la norma.*

	2. El reconocimiento del complemento al segundo progenitor supondrá la extinción del complemento ya reconocido al primer progenitor y producirá efectos económicos el primer día del mes siguiente al de la resolución, siempre que la misma se dicte dentro de los seis meses siguientes a la solicitud o, en su caso, al reconocimiento de la pensión que la cause; pasado este plazo, los efectos se producirán desde el primer día del séptimo mes. *Antes de dictar la resolución reconociendo el derecho al segundo progenitor se dará audiencia al que viniera percibiendo el complemento.* *3. El importe del complemento por hijo o hija se fijará en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cuantía a percibir estará limitada a cuatro veces el importe mensual fijado por hijo o hija y será incrementada al comienzo de cada año en el mismo porcentaje previsto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para las pensiones contributivas.* *La percepción del complemento estará sujeta, además, a las siguientes reglas:* *a) Cada hijo o hija dará derecho únicamente al reconocimiento de un complemento económico.* *A efectos de determinar el derecho al complemento así como su cuantía, únicamente se computarán los hijos o hijas que con anterioridad al hecho causante de la pensión correspondiente hubieran nacido con vida o hubieran sido adoptados.* *b) No se reconocerá el derecho al complemento económico al padre o a la madre que haya sido privado de la patria potestad por sentencia fundada en el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma o dictada en causa criminal o matrimonial.* *Tampoco se reconocerá el derecho al complemento al padre que haya sido condenado por violencia contra la mujer en los términos que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, ejercida sobre la madre, ni al padre o a la madre que haya sido condenado o condenada por ejercer violencia contra los hijos o hijas.* *c) El complemento será satisfecho en catorce pagas, junto con la pensión que determine el derecho a la misma.* *d) El importe del complemento no será tenido en cuenta en la aplicación del límite máximo de pensiones previsto en el artículo 27.3.* *e) El importe de este complemento no*	*2. El reconocimiento del complemento al segundo progenitor supondrá la extinción del complemento ya reconocido al primer progenitor y producirá efectos económicos el primer día del mes siguiente al de la resolución, siempre que la misma se dicte dentro de los seis meses siguientes a la solicitud o, en su caso, al reconocimiento de la pensión que la cause; pasado este plazo, los efectos se producirán desde el primer día del séptimo mes.* *Antes de dictar la resolución reconociendo el derecho al segundo progenitor se dará audiencia al que viniera percibiendo el complemento.* *3. El importe del complemento por hijo o hija se fijará en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. La cuantía a percibir estará limitada a cuatro veces el importe mensual fijado por hijo o hija y será incrementada al comienzo de cada año en el mismo porcentaje previsto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para las pensiones contributivas.* *La percepción del complemento estará sujeta, además, a las siguientes reglas:* *a) Cada hijo o hija dará derecho únicamente al reconocimiento de un complemento económico.* *A efectos de determinar el derecho al complemento así como su cuantía, únicamente se computarán los hijos o hijas que con anterioridad al hecho causante de la pensión correspondiente hubieran nacido con vida o hubieran sido adoptados.* *b) No se reconocerá el derecho al complemento económico al padre o a la madre que haya sido privado de la patria potestad por sentencia fundada en el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma o dictada en causa criminal o matrimonial.* *Tampoco se reconocerá el derecho al complemento al padre que haya sido condenado por violencia contra la mujer en los términos que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, ejercida sobre la madre, ni al padre o a la madre que haya sido condenado o condenada por ejercer violencia contra los hijos o hijas.* *c) El complemento será satisfecho en catorce pagas, junto con la pensión que determine el derecho a la misma.* *d) El importe del complemento no será tenido en cuenta en la aplicación del límite máximo de pensiones previsto en el artículo 27.3.* *e) El importe de este complemento no*

	tendrá la consideración de ingreso o rendimiento de trabajo en orden a determinar si concurren los requisitos para tener derecho al complemento por mínimos previsto en el artículo 27.2. Cuando concurran dichos requisitos, se reconocerá la cuantía mínima de pensión según establezca anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. A este importe se sumará el complemento para la reducción de la brecha de género. *f) Cuando la pensión que determina el derecho al complemento, se cause por totalización de períodos de seguro a prorrata temporis en aplicación de normativa internacional, el importe real del complemento será el resultado de aplicar a la cuantía a la que se refiere el apartado anterior, que será considerada importe teórico, la prorrata aplicada a la pensión a la que acompaña.* *4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2, el complemento se abonará en tanto la persona beneficiaria perciba una de las pensiones citadas en el apartado 1. En consecuencia, su nacimiento, suspensión y extinción coincidirá con el de la pensión que haya determinado su reconocimiento. No obstante, cuando en el momento de la suspensión o extinción de dicha pensión la persona beneficiaria tuviera derecho a percibir otra distinta, de entre las previstas en el apartado 1, el abono del complemento se mantendrá, quedando vinculado al de esta última.* *5. Los complementos que pudieran ser reconocidos en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social serán incompatibles entre sí, siendo abonado en el régimen en el que el causante de la pensión tenga más periodos de alta.* *6. El derecho al reconocimiento del complemento para la reducción de la brecha de género se mantendrá en tanto se mantenga la brecha de género de las pensiones de jubilación en los términos previstos en la disposición adicional trigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.* *7. Para determinar qué pensiones o suma de pensiones de los progenitores tiene menor cuantía se computarán dichas pensiones teniendo en cuenta su importe inicial, una vez revalorizadas, sin computar los complementos que pudieran corresponder.* *Cuando ambos progenitores sean del mismo sexo y coincida el importe de las*	*tendrá la consideración de ingreso o rendimiento de trabajo en orden a determinar si concurren los requisitos para tener derecho al complemento por mínimos previsto en el artículo 27.2. Cuando concurran dichos requisitos, se reconocerá la cuantía mínima de pensión según establezca anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. A este importe se sumará el complemento para la reducción de la brecha de género.* *f) Cuando la pensión que determina el derecho al complemento, se cause por totalización de períodos de seguro a prorrata temporis en aplicación de normativa internacional, el importe real del complemento será el resultado de aplicar a la cuantía a la que se refiere el apartado anterior, que será considerada importe teórico, la prorrata aplicada a la pensión a la que acompaña.* *4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2, el complemento se abonará en tanto la persona beneficiaria perciba una de las pensiones citadas en el apartado 1. En consecuencia, su nacimiento, suspensión y extinción coincidirá con el de la pensión que haya determinado su reconocimiento. No obstante, cuando en el momento de la suspensión o extinción de dicha pensión la persona beneficiaria tuviera derecho a percibir otra distinta, de entre las previstas en el apartado 1, el abono del complemento se mantendrá, quedando vinculado al de esta última.* *5. Los complementos que pudieran ser reconocidos en cualquiera de los regímenes de Seguridad Social serán incompatibles entre sí, siendo abonado en el régimen en el que el causante de la pensión tenga más periodos de alta.* *6. El derecho al reconocimiento del complemento para la reducción de la brecha de género se mantendrá en tanto se mantenga la brecha de género de las pensiones de jubilación en los términos previstos en la disposición adicional trigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.* *7. Para determinar qué pensiones o suma de pensiones de los progenitores tiene menor cuantía se computarán dichas pensiones teniendo en cuenta su importe inicial, una vez revalorizadas, sin computar los complementos que pudieran corresponder.* *Cuando ambos progenitores sean del mismo sexo y coincida el importe de las*

	pensiones computables de cada uno de ellos, el complemento se reconocerá a aquel que haya solicitado en primer lugar la pensión con derecho a complemento	*pensiones computables de cada uno de ellos, el complemento se reconocerá a aquel que haya solicitado en primer lugar la pensión con derecho a complemento* *7. Para determinar qué pensiones o suma de pensiones de los progenitores tiene menor cuantía se computarán dichas pensiones teniendo en cuenta su importe inicial, una vez revalorizadas, sin computar los complementos que pudieran corresponder.* *Cuando ambos progenitores sean del mismo sexo y coincida el importe de las pensiones computables de cada uno de ellos, el complemento se reconocerá a aquel que haya solicitado en primer lugar la pensión con derecho a complemento*
MODIFICACIÓN DE LA LEY 47/2015, DE 21 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SECTOR MARÍTIMO-PESQUERO (Disposición final segunda)		
ADICIÓN DE UNA NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA	***Disposición adicional quinta. Aplicación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional y de la cotización adicional de solidaridad a los trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.*** *1. La aplicación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional establecido en el artículo 127 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, deberá tener en cuenta lo previsto para los trabajadores de los grupos segundo y tercero del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar a los que se refiere el artículo 10.* *Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2 del artículo 127 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en el caso de los trabajadores incluidos en los grupos segundo y tercero del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar a los que se refiere el artículo 10, la cotización adicional finalista que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social se calculará sobre el importe resultante de aplicar a las bases de cotización por contingencias comunes los coeficientes correctores a los que se refiere el artículo 11.* *2. La cotización adicional de solidaridad, según lo establecido en el apartado 1 del artículo 19 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, resultará de aplicación a la entrada en vigor de dicho artículo a los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar. En el caso de los trabajadores incluidos en los grupos segundo y tercero, a los que se refiere el artículo 10 de esta ley, la cotización adicional de solidaridad se liquidará respecto de las retribuciones que superen el importe del tope máximo de cotización.* *3. La cotización adicional de solidaridad, en los términos del artículo 19 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, resultará de aplicación a la entrada en vigor de dicho artículo a los trabajadores por cuenta propia incluidos en este régimen especial. En el caso de los trabajadores incluidos en los grupos segundo y tercero de este régimen especial, a los que se refiere el artículo 10 de esta ley, la cotización adicional de solidaridad se liquidará respecto de los rendimientos netos, a los que se refiere el artículo 308 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que superen el importe del tope máximo de cotización*
MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE (Disposición final tercera) **ENTRADA EN VIGOR: 1 de abril de 2023**		
PRECEPTO AFECTADO	**ANTERIOR REDACTADO**	**NUEVO REDACTADO**
Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos: MODIFICACIÓN DEL APARTADO SEIS	*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*	*6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un*

	máximo de la mitad de la duración de aquella. *Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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.* *El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. 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 separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.*	*máximo de la mitad de la duración de aquella.* *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.* *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 máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.* *En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.* *No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.* *Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.* *Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.* *En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la*

	Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero 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 ser beneficiario. *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*	*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.* *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.* *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*
MODIFICACIÓN EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE (Disposición final cuarta)		
PRECEPTO AFECTADO	**ANTERIOR REDACTADO**	**NUEVO REDACTADO**
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: MODIFICACIÓN DE LA LETRA e)	*En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:* *(…)* *e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o 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 o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. En consecuencia, el mero cumplimiento de*	*En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:* *(…)* *e) Permiso por cuidado de hijo menor, afectado por cáncer u otra enfermedad grave: el funcionario tendrá derecho, siempre que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija menor de edad, afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o 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 o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los 23 años. A estos*

	los 18 años de edad del hijo o del 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.	*efectos, el mero cumplimiento de los 18 años del hijo o del 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 la persona a su cargo cumpla los 23 años en los supuestos en que el padecimiento del 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 de jornada hasta que la persona a su cargo cumpla 26 años si, antes de alcanzar los 23 años, acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.*
	Cuando concurran en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. *Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.* *Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para*	*Cuando concurran en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarias de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario o funcionaria tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que la otra persona progenitora, adoptante o guardadora con fines de adopción o acogedora de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiaria de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.* *Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.* *Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho al permiso quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para*

	ser beneficiario. *Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas*	*ser beneficiario* *Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas*
MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 8/2020, DE 17 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES EXTRAORDINARIAS PARA HACER FRENTE AL IMPACTO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL COVID-19 (Disposición final quinta)		
PRECEPTO AFECTADO	**ANTERIOR REDACTADO**	**NUEVO REDACTADO**
Artículo 17. Prestación extraordinaria por cese de actividad para los afectados por declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19: MODIFICACIÓN DEL APARTADO 9	*9. El reconocimiento de la prestación regulada en este artículo podrá solicitarse hasta el último día del mes siguiente al que se produjo la finalización del estado de alarma. Las entidades gestoras, de acuerdo con la solicitud presentada y los documentos en su caso aportados, dictará la resolución provisional que sea procedente, estimando o desestimando el derecho. Finalizado el estado de alarma se procederá a revisar todas las resoluciones provisionales adoptadas. En el supuesto de que se desprenda que el interesado no tiene derecho a la prestación, se iniciarán los trámites de reclamación de las cantidades indebidamente percibidas*	*9. El reconocimiento de la prestación regulada en este artículo podrá solicitarse hasta el último día del mes siguiente al que se produjo la finalización del estado de alarma. Las entidades gestoras, de acuerdo con la solicitud presentada y los documentos en su caso aportados, dictará la resolución provisional que sea procedente, estimando o desestimando el derecho. Finalizado el estado de alarma se procederá a revisar todas las resoluciones provisionales adoptadas.* *Si en el proceso de revisión se comprueba que en la resolución provisional se ha reconocido la prestación por uno de los supuestos del apartado primero, pero falta algún requisito por justificar y, sin embargo, mediante la prueba obrante en el expediente, se verifica que el beneficiario reúne desde la fecha del hecho causante todos los requisitos para la percepción de la prestación por otro supuesto diferente del mismo apartado, la resolución definitiva confirmará el derecho a la prestación por cese de actividad por el nuevo supuesto.* *En el caso de que se compruebe que el interesado no tiene derecho a la prestación en ninguno de los supuestos contemplados en el apartado primero, se iniciarán los trámites de reclamación de las cantidades indebidamente percibidas*
MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 13/2022, DE 26 DE JULIO, POR EL QUE SE ESTABLECE UN NUEVO SISTEMA DE COTIZACIÓN PARA LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS Y SE MEJORA LA PROTECCIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD (Disposición final sexta)		
PRECEPTO AFECTADO	**ANTERIOR REDACTADO**	**NUEVO REDACTADO**
Disposición transitoria tercera. Aplicación transitoria de determinados beneficios en la cotización de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA	*Los beneficios en la cotización establecidos en los artículos 31, 31 bis, 32 y 32 bis de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, seguirán aplicándose, en los mismos términos, a quienes fueran beneficiarios de los mismos antes de 1 de enero de 2023 hasta que se agoten los periodos máximos que tengan en cada caso establecidos para su aplicación*	*1. Los beneficios en la cotización establecidos en los artículos 31, 31 bis, 32 y 32 bis de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, seguirán aplicándose, en los mismos términos, a quienes fueran beneficiarios de los mismos antes de 1 de enero de 2023 hasta que se agoten los periodos máximos que tengan en cada caso establecidos para su aplicación.* *2. A tal efecto, y hasta que se agoten los períodos máximos indicados en el apartado anterior, las referencias existentes en los artículos 31, 31 bis, 32 y 32 bis a la base mínima que corresponda se entenderán realizadas a la vigente a 31 de diciembre de 2022 en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los*

		Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, por importe de 960,60 euros. De igual forma, la distribución de la cuota única mensual entre contingencias comunes y profesionales será la establecida a 31 de diciembre de 2022. Si durante el período de aplicación del beneficio en la cotización fueran modificadas las bases de cotización, continuarán siendo de aplicación los beneficios contemplados en los artículos a que se refiere el párrafo anterior, si bien, adaptándose a los supuestos establecidos en los mismos. *3. Igualmente, a los trabajadores autónomos y a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante o a domicilio a los que se refieren los artículos reguladores de la cotización a la Seguridad Social de las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, continuarán siéndoles de aplicación los beneficios en la cotización establecidos en los artículos 31 y 32 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, aplicándose el párrafo primero del apartado 2 de dichos artículos también cuando su base de cotización provisional o definitiva sea inferior a la base mínima de cotización vigente a 31 de diciembre de 2022, indicada en el apartado anterior. En estos casos, la cuota a reducir se determinará aplicando el tipo de cotización vigente por contingencias comunes a dicha base inferior a la mínima.* *Serán válidas las reducciones en las cotizaciones de estos trabajadores efectuadas con anterioridad a 1 de enero de 2023, en aplicación del primer párrafo del apartado 2 de dichos artículos, cuando sus bases de cotización hubieran sido inferiores a la base mínima de cotización vigente en cada ejercicio.* *Lo indicado en el párrafo anterior será de aplicación a los trabajadores autónomos a los que se refiere el artículo 305.2.b) y e) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, a los trabajadores autónomos que hubiesen tenido contratados a su servicio un número de trabajadores por cuenta ajena igual o superior a 10 y a los trabajadores autónomos que tuviesen cumplida la edad de 48 o más años, cuando hubiese resultado de aplicación la base mínima establecida para estos colectivos.* *4. Finalizado el período máximo de disfrute de la cuota única mensual o las reducciones o bonificaciones de cuotas*

		establecidas en los citados artículos 31, 31 bis, 32 y 32 bis, procederá la cotización por todas las contingencias protegidas a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se produzca esa finalización. *5. La cotización realizada durante los períodos en los que resulten de aplicación la cuota única mensual o las reducciones o bonificaciones de cuotas establecidas en los citados artículos 31, 31 bis, 32 y 32 bis, no será objeto de regularización conforme a lo previsto en el artículo 308.1.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.* *En el año en que finalice la aplicación de los beneficios regulados en los mencionados artículos 31, 31 bis, 32 y 32 bis, la cotización provisional efectuada a partir de dicha finalización será objeto de la regularización correspondiente, conforme a lo previsto en el artículo 308.1.c) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. A efectos de la regularización, de los rendimientos obtenidos durante dicho año, se tomará en consideración la parte proporcional, correspondiente a los meses en los que no hayan resultado de aplicación los beneficios regulados en los citados artículos*
MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 1/2023, DE 10 DE ENERO, DE MEDIDAS URGENTES EN MATERIA DE INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL Y MEJORA DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS ARTISTAS (Disposición final séptima)		
PRECEPTO AFECTADO	**ANTERIOR REDACTADO**	**NUEVO REDACTADO**
ADICIÓN DE UNA NUEVA DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA	- - - -	***Disposición transitoria quinta. Aplicación de la normativa anterior a las personas acogidas a esta a efectos de la compatibilidad entre la actividad artística por la que se perciban ingresos derivados de derechos de propiedad intelectual y la pensión de jubilación.*** *Las personas que, a efectos de la compatibilidad entre la actividad artística por la que se perciban ingresos derivados de derechos de propiedad intelectual y la pensión de jubilación, se hayan acogido antes de 1 de abril de 2023 a lo dispuesto en el Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, por el que se regula la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística, en desarrollo de la disposición final segunda del Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía, podrán seguir manteniendo dicha compatibilidad en los términos establecidos en el citado real decreto.* *Si se produce la baja en el régimen de Seguridad Social correspondiente por haber finalizado la relación laboral o por cese de la actividad por cuenta propia, en el supuesto de que posteriormente se vuelva a realizar una actividad artística antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación establecida en el artículo 205.1.a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, el trabajador podrá seguir acogiéndose a lo dispuesto en el Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, a efectos de compatibilizar la pensión de jubilación.* *En estos mismos supuestos, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, el cese en la actividad artística determinará, de realizarse posteriormente otra actividad artística, la aplicación del nuevo régimen jurídico de compatibilidad con la pensión de jubilación establecido en este real decreto-ley, sin que suponga obstáculo para ello que se haya accedido anticipadamente a dicha pensión*

Disposición derogatoria única. Derogación normativa: MODIFICACIÓN DE LA LETRA k)	*Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley y, expresamente, las siguientes:* *(…)* *k) La disposición final segunda del Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía, y el Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, por el que se regula la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística, que desarrolla el citado real decreto-ley*	*Quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto-ley y, expresamente, las siguientes:* *(…)* *k) Con efectos 1 de abril del 2023, la disposición final segunda del Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía, y el Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, por el que se regula la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística, que desarrolla el citado real decreto-ley*
Disposición final cuarta. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre: MODIFICACIÓN DEL APARTADO 7	*Se introduce un nuevo artículo 249 quater, que queda redactado en los siguientes términos:* *«Artículo 249 quater. Compatibilidad de la pensión de jubilación con la actividad artística.* *1. El percibo del 100 por ciento del importe de la pensión de jubilación contributiva será compatible con la actividad artística en los términos del presente artículo:* *a) Con el trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia de las personas que desarrollen una actividad artística* *A estos efectos, se entiende por actividad artística, la realizada por las personas que desarrollan actividades artísticas, sean dramáticas, de doblaje, coreográfica, de variedades, musicales, canto, baile, de figuración, de especialistas, de dirección artística, de cine, de orquesta, de adaptación musical, de escena, de realización, de coreografía, de obra audiovisual, artista de circo, artista de marionetas, magia, guionistas, y, en todo caso, la desarrollada por cualquier persona cuya actividad sea reconocida como artista intérprete o ejecutante del título I del libro segundo del texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia, o como artista, artista intérprete o ejecutante por los convenios colectivos que sean de aplicación en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la musical, conforme al artículo 1. 2, párrafo 2.º del RD 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan*	*Se introduce un nuevo artículo 249 quater, que queda redactado en los siguientes términos:* *«Artículo 249 quater. Compatibilidad de la pensión de jubilación con la actividad artística.* *1. El percibo del 100 por ciento del importe de la pensión de jubilación contributiva será compatible con la actividad artística en los términos del presente artículo:* *a) Con el trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia de las personas que desarrollen una actividad artística* *A estos efectos, se entiende por actividad artística, la realizada por las personas que desarrollan actividades artísticas, sean dramáticas, de doblaje, coreográfica, de variedades, musicales, canto, baile, de figuración, de especialistas, de dirección artística, de cine, de orquesta, de adaptación musical, de escena, de realización, de coreografía, de obra audiovisual, artista de circo, artista de marionetas, magia, guionistas, y, en todo caso, la desarrollada por cualquier persona cuya actividad sea reconocida como artista intérprete o ejecutante del título I del libro segundo del texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, regularizando, aclarando y armonizando las disposiciones legales vigentes sobre la materia, o como artista, artista intérprete o ejecutante por los convenios colectivos que sean de aplicación en las artes escénicas, la actividad audiovisual y la musical, conforme al artículo 1. 2, párrafo 2.º del RD 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de las personas artistas que desarrollan su actividad en las artes escénicas, audiovisuales y musicales, así como de las personas que realizan*

	actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad. *b) Con el trabajo por cuenta ajena y la actividad por cuenta propia desempeñada por autores de obras literarias, artísticas o científicas, tal como se definen en el capítulo I del título II del libro primero de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, se perciban o no derechos de propiedad intelectual por dicha actividad, incluidos los generados por su transmisión a terceros y con independencia de que por la misma actividad perciban otras remuneraciones conexas.* *2. El importe de la pensión de jubilación contributiva compatible con la actividad artística incluye el complemento para pensiones inferiores a la mínima y el complemento por maternidad o reducción de la brecha de género.* *3. El beneficiario de la situación de compatibilidad tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.* *4. No podrá acogerse a esta modalidad de compatibilidad el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, además de desarrollar la actividad artística, realice cualquier otro trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia diferente a la indicada actividad que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.* *De igual forma, se excluye del ámbito de este artículo cualquier modalidad de jubilación anticipada o jubilación parcial.* *5. Como alternativa al régimen de compatibilidad previsto en este artículo, el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social en que concurran las circunstancias previstas en los apartados anteriores podrá optar por la aplicación del régimen jurídico previsto para cualesquiera otras modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, establecidas legal o reglamentariamente, cuando reúna los requisitos para ello.* *De igual forma, el pensionista de jubilación en quien concurran las circunstancias previstas en este artículo también podrá optar por la suspensión del percibo de su pensión. En tal caso, el alta y la cotización a la Seguridad Social se realizará conforme a las normas que*	*actividades técnicas o auxiliares necesarias para el desarrollo de dicha actividad.* *b) Con el trabajo por cuenta ajena y la actividad por cuenta propia desempeñada por autores de obras literarias, artísticas o científicas, tal como se definen en el capítulo I del título II del libro primero de la Ley de Propiedad Intelectual, aprobado por del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, se perciban o no derechos de propiedad intelectual por dicha actividad, incluidos los generados por su transmisión a terceros y con independencia de que por la misma actividad perciban otras remuneraciones conexas.* *2. El importe de la pensión de jubilación contributiva compatible con la actividad artística incluye el complemento para pensiones inferiores a la mínima y el complemento por maternidad o reducción de la brecha de género.* *3. El beneficiario de la situación de compatibilidad tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.* *4. No podrá acogerse a esta modalidad de compatibilidad el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, además de desarrollar la actividad artística, realice cualquier otro trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia diferente a la indicada actividad que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.* *De igual forma, se excluye del ámbito de este artículo cualquier modalidad de jubilación anticipada en tanto su titular no cumpla la edad ordinaria de jubilación que le corresponda de acuerdo con el artículo 205.1.a).* *5. Como alternativa al régimen de compatibilidad previsto en este artículo, el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social en que concurran las circunstancias previstas en los apartados anteriores podrá optar por la aplicación del régimen jurídico previsto para cualesquiera otras modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, establecidas legal o reglamentariamente, cuando reúna los requisitos para ello.* *De igual forma, el pensionista de jubilación en quien concurran las circunstancias previstas en este artículo también podrá optar por la suspensión del percibo de su pensión. En tal caso, el alta y la cotización a la Seguridad Social se realizará conforme a las normas que*

	rijan en el régimen de Seguridad Social que corresponda en función de su actividad. *6. La prestación de incapacidad temporal causada durante la compatibilidad prevista en el presente artículo se extinguirá en la fecha en la que se cause baja en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.»*	*rijan en el régimen de Seguridad Social que corresponda en función de su actividad.* *6. La prestación de incapacidad temporal causada durante la compatibilidad prevista en el presente artículo se extinguirá en la fecha en la que se cause baja en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.»*
Disposición final decimotercera. Entrada en vigor: MODIFICACIÓN DE LA LETRA c)	*La presente norma entrará en vigor el 1 de septiembre de 2023, con las siguientes excepciones:* *(…)* *c) Entrarán en vigor el 1 de abril de 2023 los artículos 153 ter, 249 quater, 305.2.m), 310 bis, 363.5 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, modificados o añadidos en la disposición final cuarta*	*La presente norma entrará en vigor el 1 de septiembre de 2023, con las siguientes excepciones:* *(…)* *c) Entrará en vigor el 1 de abril de 2023 los apartados 2 y 3 del artículo 33 del texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, modificados por la disposición final primera; así como los artículos 153 ter, 249 quater, 305.2.m), 310 bis, 318, 363.5 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, modificados o añadidos por la disposición final cuarta*
MODIFICACIÓN DEL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE GARANTÍAS Y USO RACIONAL DE LOS MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS SANITARIOS, APROBADO POR EL REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/2015, DE 24 DE JULIO (Disposición final octava)		
PRECEPTO AFECTADO	**ANTERIOR REDACTADO**	**NUEVO REDACTADO**
Artículo 103. Protección de datos personales: MODIFICACIÓN ÍNTEGRA	*1. El Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, el Instituto Social de la Marina podrá tratar los datos obrantes en los ficheros de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social y de las entidades que colaboran con las mismas que resulten imprescindibles para determinar la cuantía de la aportación de los beneficiarios en la prestación farmacéutica. Dicho tratamiento, que no requerirá el consentimiento del interesado, se someterá plenamente a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, y sus disposiciones de desarrollo.* *2. Del mismo modo, y con la finalidad a la que se refiere el apartado anterior, la administración competente en materia tributaria podrá comunicar al Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, al Instituto Social de la Marina, sin contar con el consentimiento del interesado, los datos que resulten necesarios para determinar el nivel de renta requerido.* *Igualmente, los órganos de las administraciones públicas que resulten competentes para determinar la concurrencia de los requisitos establecidos para la exención de la aportación previstos en el artículo 102.8, podrán comunicar esta circunstancia al Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, al Instituto Social de la*	*1. El Ministerio de Sanidad podrá tratar los datos que le sean comunicados por las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social y las entidades que colaboran con las mismas y que resulten imprescindibles para determinar la cuantía de la aportación de los beneficiarios en la prestación farmacéutica. Dicha comunicación y tratamiento no requerirán el consentimiento del interesado.* *2. Del mismo modo, y con la finalidad a la que se refiere el apartado anterior, la administración competente en materia tributaria podrá comunicar al Ministerio de Sanidad, sin contar con el consentimiento del interesado, los datos que resulten imprescindibles para determinar el nivel de renta requerido.* *Igualmente, los órganos de las administraciones públicas que resulten competentes para determinar la concurrencia de los requisitos establecidos para la exención de la aportación previstos en el artículo 102.8, podrán comunicar esta circunstancia al Ministerio de Sanidad sin contar con el consentimiento del interesado.*

	Marina sin contar con el consentimiento del interesado. *3. El Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, el Instituto Social de la Marina comunicará al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y éste, a su vez, a las demás administraciones sanitarias competentes el dato relativo al nivel de aportación que corresponda a cada usuario de conformidad con lo establecido en la normativa reguladora de las recetas médicas y órdenes de dispensación. En ningún caso, dicha información incluirá el dato de la cuantía concreta de las rentas. Los datos comunicados de conformidad con lo dispuesto en el párrafo anterior serán objeto de tratamiento por la administración sanitaria correspondiente a los solos efectos de su incorporación al sistema de información de la tarjeta sanitaria individual*	*3. El Ministerio de Sanidad comunicará a las demás administraciones sanitarias competentes el dato relativo al nivel de aportación que corresponda a cada usuario de conformidad con lo establecido en la normativa reguladora de las recetas médicas y órdenes de dispensación. En ningún caso, dicha información incluirá el dato de la cuantía concreta de las rentas. Los datos comunicados de conformidad con lo dispuesto en el párrafo anterior serán objeto de tratamiento por la administración sanitaria correspondiente a los solos efectos de su incorporación al sistema de información de la tarjeta sanitaria individual.* *4. Los tratamientos de datos personales que se realicen al amparo del presente artículo se someterán a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y el Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos datos, y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*
3. DEROGACIONES NORMATIVAS (Disposición derogatoria) ENTRADA EN VIGOR: 1 de abril de 2023		
Apartado 4 del artículo 58 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, con efectos de 1 de enero de 2025	~~*4. El importe de la revalorización anual de las pensiones de la Seguridad Social no podrá determinar para estas, una vez revalorizadas, un valor íntegro anual superior a la cuantía establecida en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, sumado, en su caso, al importe anual íntegro ya revalorizado de las otras pensiones públicas percibidas por su titular*~~	
Disposición final cuarta de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones	~~*Disposición final cuarta. Mecanismo de equidad intergeneracional.*~~ ~~*Con el fin de preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social en el largo plazo, se establece un mecanismo de equidad intergeneracional cuyo funcionamiento será el siguiente:*~~ ~~*1. Primer componente. A partir de 2023, y a lo largo de un periodo de diez años, se fijará una cotización adicional finalista que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social en los siguientes términos:*~~ ~~*a) La cotización será de 0,6 puntos porcentuales, siguiendo la estructura actual de distribución entre empresa y trabajador.*~~ ~~*b) Esta cotización finalista se mantendrá hasta 2032.*~~ ~~*c) Se adaptará la normativa sobre el Fondo de Reserva para garantizar que la utilización de esta cuota finalista y de los rendimientos que genera se destine exclusivamente a atender las desviaciones en el nivel de gasto a las que se hace referencia en el siguiente apartado.*~~ ~~*2. Segundo componente. A partir de 2032, con una periodicidad trienal, se verificará si, de acuerdo con las últimas previsiones del Ageing Report de la Comisión Europea o documento análogo, el nivel de gasto en 2050 supera la previsión para ese año del citado informe de 2024 una vez descontado el efecto que habría tenido el derogado factor de sostenibilidad. En función de esta valoración, en 2033:*~~ ~~*a) Si el nivel de gasto previsto no supera este umbral, no se aplicará ninguna medida.*~~	

	~~*En tal caso, podrá valorarse en el seno del diálogo social para su elevación como propuesta a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo la utilización de los recursos del Fondo de Reserva de la Seguridad Social para reducir las cotizaciones sociales o mejorar la cuantía de las pensiones.*~~ ~~*b) Si el nivel de gasto previsto supera el citado umbral, se aplicarán las siguientes medidas:*~~ ~~*– Se dispondrá de los activos del Fondo de Reserva de la Seguridad Social para la financiación del gasto en pensiones contributivas, con un límite de disposición anual del 0,2 por 100 del PIB.*~~ ~~*– En el supuesto de que la citada desviación sea superior a ese 0,2 por 100, o que se hayan agotado los activos del Fondo de Reserva, el Gobierno negociará con los interlocutores sociales para elevar a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo una propuesta que, de forma equilibrada, bien se dirija a minorar el porcentaje de gasto en pensiones en términos de PIB a través de medidas enmarcadas en las recomendaciones del Pacto de Toledo, bien a incrementar el tipo de cotización u otras fórmulas alternativas para aumentar los ingresos, bien a ambas medidas, en los términos que se acuerden, teniendo especialmente en cuenta el principio de suficiencia.*~~ ~~*Estas medidas deberán compensar la desviación en la previsión de gasto en pensiones en 2050 que no esté cubierta por los activos del Fondo de Reserva con un límite del 0,8 por 100 del PIB, de acuerdo con una senda que refleje el impacto creciente que habría tenido la aplicación del derogado factor de sostenibilidad y con un efecto temporal que no podrá prolongarse más allá de 2060*~~
Disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo	~~*Disposición adicional quinta. Seguridad Social de las personas que desarrollan programas de formación y prácticas no laborales y académicas.*~~ ~~*1. La realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación, la realización de prácticas no laborales en empresas y la realización de prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria, determinará la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que realicen las prácticas indicadas, aunque no tengan carácter remunerado.*~~ ~~*Las prácticas a que se refiere el párrafo anterior comprenden las realizadas tanto por alumnos universitarios de titulaciones oficiales de grado y máster como por alumnos de formación profesional de grado medio o superior.*~~ ~~*2. Las personas indicadas en el apartado 1 quedarán comprendidas en el Régimen General de la Seguridad Social, como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo, salvo que la práctica o formación se realice a bordo de embarcaciones, en cuyo caso la inclusión se producirá en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.*~~ ~~*3. El cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad Social corresponderá:*~~ ~~*a) En el caso de prácticas y programas formativos remunerados, a quien corresponda de acuerdo con la normativa aplicable en cada caso.*~~ ~~*b) En el caso de prácticas y programas formativos no remunerados, a la empresa, institución o entidad en la que se desarrollen aquellos, salvo que en el convenio o acuerdo de cooperación que, en su caso, se suscriba para su realización se disponga que tales obligaciones corresponderán al centro educativo en el que los alumnos cursen sus estudios.*~~ ~~*4. La cotización a la Seguridad Social se efectuará, en todo caso, aplicando las reglas de cotización correspondientes a los contratos para la formación y el aprendizaje, sin que exista obligación de cotizar por las contingencias de desempleo, ni al Fondo de Garantía Salarial ni por formación profesional.*~~ ~~*5. Lo previsto en esta disposición resultará de aplicación a las personas cuya participación en programas de formación o realización de prácticas no laborales y académicas, de carácter no remunerado, comience a partir del día primero del mes siguiente al de la entrada en vigor de la norma reglamentaria de desarrollo a que se refiere el apartado siguiente.*~~ ~~*6. El Gobierno, en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley, procederá a desarrollar lo previsto en esta disposición y a adecuar a la misma las normas reglamentarias sobre la materia.*~~ ~~*7. 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 misma, podrán suscribir un convenio especial, por una única vez, en el plazo, términos y*

	~~*condiciones que determine el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, que les posibilite el cómputo de la cotización por los periodos de formación realizados antes de la fecha de entrada en vigor, hasta un máximo de dos años*~~
4. DISPOSICIONES TRANSITORIAS	
Disposición transitoria primera. Incremento del complemento de brecha de género en el período 2024-2025	*El importe del complemento de brecha de género establecido en el artículo 60 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y en la disposición adicional decimoctava del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, será objeto de un incremento adicional del 10 por ciento sobre la revalorización prevista en el artículo 58.2 en el bienio 2024-2025, que se distribuirá entre ambos ejercicios según determinen las respectivas leyes de presupuestos generales del Estado*
Disposición transitoria segunda. Reducción en la cotización establecida en la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre	*Entre el día 1 de octubre y el 31 de diciembre de 2023, la cotización a la que se refiere el apartado 7.a) de la disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, consistirá en una cuota empresarial por cada día de alta de 2,36 euros por contingencias comunes y de 0,29 euros por contingencias profesionales. La cuota máxima mensual será de 53,59 euros por contingencias comunes, y de 6,51 por contingencias profesionales. Asimismo, la reducción en la cotización establecida en la letra b) del apartado 5 de la citada disposición adicional será del 97 por ciento*
Disposición transitoria tercera. Aplicación transitoria, a efectos del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de la incapacitación judicial declarada antes de la entrada en vigor de la Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica	*Aquellas personas que judicialmente hayan sido declaradas incapaces mediante sentencia con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica, se entenderá que están afectadas por una discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento a efectos de la aplicación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre*
Disposición transitoria cuarta. Vigencia transitoria de la normativa anterior en materia de incapacidad temporal	*Las modificaciones introducidas por el artículo único de este real decreto-ley, apartados diez, diecisiete, dieciocho, diecinueve y treinta que modifican los artículos 82.4.b), 169, 170, 174 y la disposición adicional primera, así como el apartado treinta y siete, que introduce la nueva disposición transitoria trigésima séptima, todos ellos relativos al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, serán de aplicación tanto a los procedimientos de incapacidad temporal que se inicien con posterioridad a la fecha de su entrada en vigor, como a los iniciados con anterioridad a dicha fecha.* *No obstante, seguirá abonándose directamente por la entidad gestora o la mutua colaboradora con la Seguridad Social el subsidio correspondiente cuando, a la mencionada fecha de entrada en vigor, hubiere sido dictada la resolución prevista en el artículo 170.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en la redacción anterior a la entrada en vigor del artículo único, apartado dieciocho, que modifica dicho artículo*
Disposición transitoria quinta. Reducción de la jornada de trabajo por cuidado de hijos o personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente por cáncer u otra enfermedad grave extinguida por cumplir 23 años	*Las personas trabajadoras que hubieran disfrutado de una reducción de la jornada de trabajo al amparo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de un hijo, persona sujeta a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente a su cargo afectado por cáncer o por otra enfermedad grave y hayan visto extinguida dicha reducción de jornada por haber cumplido aquél 23 años de edad antes de la entrada en vigor de este real decreto-ley, podrán volver a solicitar la reducción de la jornada de trabajo prevista en el citado artículo siempre que el hijo, persona sujeta a guarda con fines de adopción o acogida acredite un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento antes de alcanzar dicha edad y se siga reuniendo el resto de requisitos para acceder a este derecho, pudiendo mantenerse hasta que cumpla, como máximo, 26 años de edad.* *Si la persona enferma hubiere contraído matrimonio o constituido 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 ser persona beneficiaria.*

	Idéntica previsión se establece respecto de los empleados públicos que hubieran disfrutado de una reducción de la jornada de trabajo al amparo del artículo 49.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. *Asimismo, esta reducción de jornada se considerará situación protegida a los efectos de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre*
Disposición transitoria sexta. Tratamiento de datos personales para determinar la cuantía de la aportación de los beneficiarios en la prestación farmacéutica	*Las modificaciones introducidas por la disposición final octava en el artículo 103 del texto refundido de la Ley de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2015, de 24 de julio, serán de aplicación una vez que el Ministerio de Sanidad implemente las medidas técnicas, normativas y los sistemas de Información necesarios para la recepción, tratamiento y comunicación de la misma. Dicha implementación deberá llevase a cabo en un plazo máximo de 12 meses a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley*
5. OTRAS DISPOSICIONES ADICIONALES Y FINALES	
Disposición adicional primera. Nuevo marco de regulación de la pensión de jubilación parcial	*En el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, y previa negociación en el marco del diálogo social, el Gobierno presentará ante el Pacto de Toledo una propuesta de modificación de la regulación de la jubilación parcial en el sistema de Seguridad Social que, teniendo presente el marco regulador de esta figura recogido en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, garantice un régimen de compatibilidad efectiva de trabajo y pensión; que preserve la calidad del empleo de los relevistas; y que equilibre el coste que esta modalidad de pensión tiene para el sistema. Para la adopción de las referidas modificaciones se tendrá en cuenta la incidencia que las mismas pueden tener en los distintos sectores de la actividad especialmente en de la industria manufacturera*
Disposición adicional segunda. Seguimiento de las proyecciones de impacto estimado de las medidas adoptadas a partir de 2020	*1. A partir de marzo de 2025, con una periodicidad trianual, la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (en adelante, AIReF) publicará y enviará al Gobierno un Informe de Evaluación con las proyecciones del impacto estimado de las medidas adoptadas a partir de 2020 para fortalecer los ingresos del sistema público de pensiones en el periodo 2022-2050 y calculará el impacto medio anual de estas medidas en porcentaje del PIB para este periodo, utilizando los mismos supuestos macroeconómicos y demográficos del último Informe de Envejecimiento publicado por la Comisión Europea.* *Si el impacto anual medio de las medidas de ingresos es igual al 1,7 por ciento del PIB, la AIReF comprobará que el gasto medio bruto público en pensiones en el periodo 2022-2050 del último Informe de Envejecimiento no supere el 15 por ciento del PIB.* *Si el impacto anual medio de las medidas de ingresos es superior al 1,7 por ciento del PIB, la AIReF comprobará que el gasto medio bruto público en pensiones en el periodo 2022-2050 del último Informe de Envejecimiento no supere el 15 por ciento del PIB más la diferencia entre el impacto medio anual estimado de las medidas y 1,7 por ciento.* *Si el impacto anual medio de las medidas de ingresos es inferior al 1,7 por ciento del PIB, la AIReF comprobará que el gasto medio bruto público en pensiones en el periodo 2022-2050 del último Informe de Envejecimiento no supere el 15 por ciento del PIB menos la diferencia entre el impacto medio anual estimado de las medidas y 1,7 por ciento.* *2. En caso de que se produzca algún exceso en alguna de estas tres situaciones, en el plazo de un mes desde la recepción del Informe de Evaluación de la AIReF, el Gobierno solicitará a la AIReF un Informe de Impacto de las Medidas. En su solicitud, el Gobierno identificará un conjunto amplio de posibles medidas para eliminar el exceso de gasto neto en pensiones estimado por la AIReF.* *A partir del Informe de Impacto de las Medidas de la AIRef, el Gobierno negociará con los interlocutores sociales el envío de una propuesta a la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo para corregir, de forma equilibrada, el exceso del gasto en pensiones mediante un aumento de las cotizaciones u otra fórmula alternativa de incrementar los ingresos o una reducción del gasto en pensiones en porcentaje del PIB o una combinación de ambas medidas.* *En caso de que el Gobierno, como resultado de estas negociaciones, quisiera modificar o adoptar otras medidas relativas al sistema de pensiones distintas de las originalmente evaluadas por la AIReF, el Gobierno solicitará a la AIReF una ampliación del Informe de Medidas. Este Informe de Medidas ampliado será enviado al Gobierno,*

	a los agentes sociales y al Pacto de Toledo. *Como resultado, el Gobierno enviará un proyecto de ley al Parlamento que contenga las medidas apropiadas para eliminar el exceso de gasto neto en pensiones antes del 30 de septiembre, que entrará en vigor el 1 de enero del año siguiente.* *3. En caso de que la ley con las medidas correctoras del exceso del gasto neto en pensiones no entrara en vigor el 1 de enero del año siguiente, la cotización del Mecanismo de Equidad Intergeneracional aumentará para compensar dos décimas partes del exceso estimado por la AIReF a partir del 1 de enero del año siguiente a la publicación del Informe de la AIReF y otras dos décimas partes en cada uno de los años siguientes hasta que se adopten nuevas medidas del mismo impacto o el exceso de gasto neto sea corregido*
Disposición adicional tercera. Informe de envejecimiento, Pacto de Toledo e interlocutores sociales	*El Gobierno informará, periódicamente, a la Comisión Permanente del Pacto de Toledo y a las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas del resultado de las proyecciones de gasto de pensiones públicas del informe de envejecimiento que elabora la Comisión Europea*
Disposición adicional cuarta. Procedimiento especial para el ingreso de diferencias en la cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar	*1. Las diferencias en la cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar derivadas de las actuaciones de comprobación a las que se refiere el artículo 36.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, correspondientes a más de un periodo de liquidación, cuyo importe sea superior a 100 euros, que hayan sido constatadas con fundamento en datos que obren en la Tesorería General de la Seguridad Social con anterioridad a la entrada en vigor de la presente norma serán liquidadas sin recargo alguno a través del sistema de domiciliación en cuenta de conformidad con las siguientes reglas:* *1.ª Las diferencias en la cotización se liquidarán por la Tesorería General de la Seguridad Social en un período no superior a doce meses.* *2.ª Podrá incluirse en un mismo mes el importe correspondiente a más de una liquidación.* *3.ª Las diferencias en la cotización correspondientes a un periodo se aplicarán en su totalidad en un mes determinado sin que puedan ser fraccionadas en meses distintos.* *4.ª Si las liquidaciones correspondieran a un período inferior a doce meses, éstas se aplicarán en un número de meses, como máximo, igual al del periodo que correspondan.* *5.ª La falta de pago de alguna de las diferencias en la cotización a través del sistema de domiciliación en cuenta en un determinado mes supondrá la emisión de la correspondiente providencia de apremio respecto de dichas diferencias.* *6.ª No serán objeto de recaudación las diferencias de cotización cuya cuantía sea igual o inferior a cinco euros.* *2. En el supuesto de sujetos obligados cuyas diferencias en la cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar derivadas de las actuaciones de comprobación a las que se refiere el artículo 36.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se deban a una comunicación de las retribuciones abonadas a las personas empleadas, efectuada fuera del plazo reglamentario establecido y antes de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, el pago de su importe se realizará directamente mediante el documento de pago facilitado por la Tesorería General de la Seguridad Social, sin que se aplique en este caso el sistema de domiciliación en cuenta.* *En este supuesto, se podrá solicitar aplazamiento ordinario en el pago del importe de dichas diferencias en la cotización, sin que resulte de aplicación lo establecido en el apartado 1, salvo su prescripción 6.ª*
Disposición adicional quinta. Regularización extraordinaria de la aportación en la prestación farmacéutica ambulatoria del ejercicio 2022	*1. Los pensionistas de la Seguridad Social y sus beneficiarios que, durante el periodo comprendido entre diciembre de 2021 y noviembre de 2022, quedaron encuadrados en alguno de los colectivos sometidos a aportación económica previstos en los párrafos b) o c) del artículo 102.6 del texto refundido de la Ley de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2015, de 24 de julio, cuando hubieran debido quedar exentos de la misma, en virtud de lo dispuesto en el párrafo i) del artículo 102.8 del mencionado texto refundido, recibirán la aportación económica prevista en el apartado 2 en los términos previstos en ese mismo apartado.* *Con el fin de dotar de seguridad jurídica a la situación de los pensionistas de la Seguridad Social y sus beneficiarios que, durante el periodo comprendido entre diciembre de 2021 y noviembre de 2022, estuvieron exentos de aportación*

	farmacéutica pese a estar encuadrados en alguno de los colectivos sometidos a aportación económica previstos en los párrafos b) o c) del artículo 102.6 del texto refundido de la Ley de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios, mantendrán tal exoneración durante el periodo de referencia. *2. Con carácter excepcional y exclusivamente para el procedimiento descrito en el apartado anterior, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, por eficacia administrativa y para agilizar su tramitación, al contar en sus bases de datos con la información de las cuentas corrientes de los beneficiarios de pensiones, en su condición de entidad gestora responsable de la propuesta de pago de las pensiones de la Seguridad Social, en el plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor de esta ley, procederá de oficio, una vez realizado el procedimiento de identificación de beneficiarios y cuantificación económica, previa autorización conjunta del Ministerio de Sanidad y del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, a abonar a los pensionistas de la Seguridad Social en situación de alta en dicha fecha en la base de datos de aseguramiento sanitario señalados en el párrafo primero del apartado 1 un importe equivalente al límite máximo de aportación mensual previsto en los párrafos b) o c) del artículo 102.6 del texto refundido de la Ley de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios, en función del grupo de aportación farmacéutica en el que hubieran sido encuadrados indebidamente.* *El abono señalado en el párrafo anterior, tanto para los pensionistas de la Seguridad Social como para sus beneficiarios, se realizará mediante ingreso en la cuenta bancaria designada por el pensionista para el cobro de la pensión.* *3. El procedimiento para efectuar los abonos previstos en el párrafo anterior se regulará mediante orden ministerial conjunta del Ministerio de Sanidad y del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones*
Disposición adicional sexta. Control de pagos resultantes de la regularización extraordinaria de la aportación en la prestación farmacéutica ambulatoria del ejercicio 2022	*La modalidad de control ejercida sobre el reconocimiento de la obligación de pago resultante de la regularización extraordinaria de la aportación en la prestación farmacéutica ambulatoria del ejercicio 2022, será la función interventora y el control financiero permanente de acuerdo con lo establecido en el 142 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.* *No obstante, lo anterior, para el reconocimiento del derecho a al abono por la regularización descrita en la disposición adicional quinta, se aplicará exclusivamente la modalidad de control financiero permanente.* *En todo caso, los actos de ordenación y pago material se intervendrán conforme a lo establecido en la sección 5.ª, capítulo IV, Título II del Real Decreto 706/1997, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen de control interno ejercido por la Intervención General de la Seguridad Social*
Disposición final décima. Entrada en vigor	*Este real decreto-ley entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto los siguientes preceptos:* *La cotización finalista establecida en el artículo 127 bis, regulado en el apartado dieciséis del artículo único, que entrará en vigor el día siguiente al de la publicación de este real decreto-ley, con efectos desde el 1 de enero de 2023.* *Los artículos 58.5, 59, 60, 82.4.b), 237. 2 y 3, 248.1.c) y la disposición transitoria cuadragésima cuarta, todos ellos del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, redactados respectivamente por los apartados cinco, seis, siete, diez, veinticinco, veintisiete y cuarenta y cuatro del artículo único de este real decreto-ley, entrarán en vigor el día siguiente al de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este real decreto-ley.* *Los artículos 169.1.b), 170, 174, 248.1.b), la disposición adicional primera.4 y la disposición transitoria trigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, redactados respectivamente por los apartados diecisiete, dieciocho, diecinueve, veintisiete, treinta y treinta y siete del artículo único de este real decreto-ley, entrarán en vigor a los dos meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».* *El artículo 50 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, redactado conforme al apartado tres del artículo único de este real decreto-ley, entrará en vigor a los tres meses de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de este real decreto-ley.* *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 veintiséis y treinta y cuatro del artículo único de este real decreto-ley.*

	Entrarán en vigor el 1 de enero de 2024 los artículos 19.3 y 58.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, redactados respectivamente por los apartados uno y cinco del artículo único de este real decreto-ley. *Entrarán en vigor el 1 de enero de 2025 los artículos 19 bis y 57 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, redactados respectivamente por los apartados dos y cuatro del artículo único de este real decreto-ley.* *Entrarán en vigor el 1 de enero de 2026 los artículos 209.1, 248.2, 322 y la disposición transitoria cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, redactados respectivamente por los apartados veintitrés, veintisiete, veintiocho y cuarenta y uno del artículo único de este real decreto-ley*

IR A INICIO

INTERPRETACIÓN JUDICIAL

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
TRIBUNAL SUPREMO

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA	
MATERIA	**CONTENIDO**
TIEMPO DE TRABAJO	Procedimiento prejudicial — Política social — Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores — Ordenación del tiempo de trabajo — Artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Directiva 2003/88/CE — Artículos 3 y 5 — Descanso diario y descanso semanal — Normativa nacional que establece un período de descanso semanal mínimo de 42 horas — Obligación de conceder el descanso diario — Condiciones de concesión (STJUE 02.03.2023, C‑477/21, MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt): https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=270828&pageIndex=0&doclang=es&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=4968794
TRANSPORTE	Procedimiento prejudicial — Transporte por carretera — Reglamento (CE) n.º 561/2006 — Ámbito de aplicación — Artículo 2, apartado 1, letra a) — Artículo 3, letra h) — Concepto de “transporte por carretera de mercancías” — Concepto de “masa máxima autorizada” — Vehículo acondicionado como espacio privado de vivienda temporal y de carga no comercial de mercancías — Reglamento (UE) n.º 165/2014 — Tacógrafos — Artículo 23, apartado 1 — Obligación de inspecciones periódicas efectuadas por talleres autorizados (STJUE 02.03.2023, C‑666/21, Åklagarmyndigheten): https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=270830&pageIndex=0&doclang=es&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=4968794
SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES	Procedimiento prejudicial — Trabajadores migrantes — Seguridad social — Legislación aplicable — Reglamento (CE) n.º 987/2009 — Artículo 5 — Certificado A1 — Retirada provisional — Efecto vinculante — Certificado obtenido o invocado de manera fraudulenta — Reglamento (CE) n.º 883/2004 — Artículo 13, apartado 1, letra b), inciso i) — Personas que ejercen normalmente una actividad por cuenta ajena en dos o más Estados miembros — Aplicabilidad de la legislación del Estado miembro de la sede — Concepto de “sede” — Empresa que ha obtenido una licencia comunitaria de transporte con arreglo a los Reglamentos (CE) n.º 1071/2009 y (CE) n.º 1072/2009 — Relevancia — Licencia obtenida o invocada de manera fraudulenta (STJUE 02.03.2023, asuntos acumulados C‑410/21 y C‑661/21, DRV Intertrans BV): https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=270826&pageIndex=0&doclang=es&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=4968794

LIBRE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	Procedimiento prejudicial — Libre circulación de los trabajadores — Reconocimiento de cualificaciones profesionales en un Estado Miembro — Directiva 2005/36/CE — Derecho a ejercer la profesión de maestro de educación infantil — Profesión regulada — Derecho de acceso a la profesión sobre la base de un título emitido en el Estado miembro de origen — Cualificación profesional obtenida en un tercer país (STJUE 02.03.2023, C‑270/21, Opetushallitus): https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=270824&pageIndex=0&doclang=es&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=4968794
PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	Procedimiento prejudicial — Protección de datos personales — Reglamento (UE) 2016/679 — Artículo 6, apartados 3 y 4 — Licitud del tratamiento — Presentación de un documento que contiene datos personales en el marco de un procedimiento judicial civil — Artículo 23, apartado 1, letras f) y j) — Protección de la independencia judicial y de los procedimientos judiciales — Ejecución de demandas civiles — Requisitos que han de cumplirse — Toma en consideración del interés de los afectados — Ponderación de los intereses en conflicto — Artículo 5 — Minimización de datos personales — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Artículo 7 — Derecho al respeto de la vida privada — Artículo 8 — Derecho a la protección de datos de carácter personal — Artículo 47 — Derecho a la tutela judicial efectiva — Principio de proporcionalidad (STJUE 02.03.2023, C‑268/21, Norra Stockholm Bygg AB): https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=270823&pageIndex=0&doclang=es&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=4968794
ESPACIO JUDICIAL EUROPEPO	Procedimiento prejudicial — Cooperación judicial en materia civil — Certificado sucesorio europeo — Reglamento (UE) n.o 650/2012 — Artículo 1, apartado 2, letra l) — Ámbito de aplicación — Artículo 68 — Contenido del certificado sucesorio europeo — Artículo 69, apartado 5 — Efectos del certificado sucesorio europeo — Bien sucesorio inmueble situado en un Estado miembro distinto del Estado miembro de la sucesión — Inscripción de ese bien inmueble en el Registro de la Propiedad de aquel Estado miembro — Requisitos legales relativos a esta inscripción establecidos por el Derecho del citado Estado miembro — Reglamento de Ejecución (UE) n.o 1329/2014 — Carácter obligatorio del formulario V que figura en el anexo 5 de este Reglamento de Ejecución (STJUE 09.03.2023, C‑354/21, Registrų centras VĮ): https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=271069&pageIndex=0&doclang=es&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1470575
EXTRANJERÍA	Procedimiento prejudicial — Acuerdo de Asociación CEE-Turquía — Decisión n.º 1/80 — Artículos 6 y 7 — Nacionales turcos ya integrados en el mercado de trabajo del Estado miembro de acogida que gozan de un derecho de residencia correlativo — Decisiones de las autoridades nacionales por las que se revoca el derecho de residencia de nacionales turcos que llevan residiendo legalmente en el Estado miembro de que se trate más de veinte años debido a que representan una amenaza actual, real y suficientemente grave para un interés fundamental de la sociedad — Artículo 13 — Cláusula de standstill — Artículo 14 — Justificación — Razones de orden público (STJUE 09.03.2023, C‑402/21, Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid): https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=270322&pageIndex=0&doclang=es&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=1364355
AGENTES COMERCIALES	Procedimiento prejudicial — Agentes comerciales independientes — Directiva 86/653/CEE — Artículo 17, apartado 2, letra a) — Terminación del contrato de agencia — Derecho del agente comercial a una indemnización — Requisitos para su concesión — Indemnización equitativa — Apreciación — Concepto de “comisiones que el agente comercial pierda” — Comisiones sobre operaciones futuras — Nuevos clientes que el agente comercial hubiere aportado — Clientes existentes con los que el agente comercial hubiere desarrollado sensiblemente las operaciones — Comisiones de pago único (STJUE 23.03.2023, C‑574/21, O2 Czech Republic a.s.): https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=271745&pageIndex=0&doclang=es&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=4106899
PROTECCIÓN DE DATOS	«Procedimiento prejudicial — Protección de datos personales — Reglamento (UE) 2016/679 — Artículo 88, apartados 1 y 2 — Tratamiento de datos en el ámbito laboral — Sistema escolar regional — Enseñanza por videoconferencia debido a la pandemia de COVID‑19 — Aplicación sin el consentimiento expreso de los docentes (STJUE 30.03.2023, C‑34/21, Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium):

	https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=272066&pageIndex=0&doclang=es&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=3132192
ESPACIO JUDICIAL EUROPEO	Procedimiento prejudicial — Cooperación judicial en materia civil — Convenio de Lugano II — Procedimiento de reconocimiento y ejecución de resoluciones judiciales — Artículo 34, punto 2 — Cédula de emplazamiento en el Estado de origen — Notificación de forma regular de un requerimiento de pago seguida de una entrega de forma irregular de un escrito de demanda de una acción de reclamación de Derecho suizo (STJUE 30.03.2023, C‑343/22, PT y VB): https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=272075&pageIndex=0&doclang=es&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=3132192
ESPACIO JUDICIAL EUROPEO	Procedimiento prejudicial — Cooperación judicial en materia civil — Medidas relativas al Derecho de sucesiones — Reglamento (UE) n.º 650/2012 — Artículo 13 — Declaración relativa a la renuncia a una herencia efectuada por un heredero ante el tribunal del Estado miembro de su residencia habitual — Inscripción ulterior, a solicitud de otro heredero, de dicha declaración en el registro de otro Estado miembro (STJUE 30.03.2023, C‑651/21, M. Ya. M.): https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=272072&pageIndex=0&doclang=es&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=3132192

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

MATERIA	CONTENIDO
COVID	Principios de división de poderes e independencia judicial; reserva y exclusividad de la función jurisdiccional: pérdida sobrevenida de objeto de la cuestión de inconstitucionalidad, promovida respecto del precepto legal anulado por la STC 70/2022, de 2 de junio. Cuestión de inconstitucionalidad 54-2022. Planteada por la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón en relación con el artículo 10.8 de la Ley reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa, en la redacción dada por la Ley 3/2020, de 18 de septiembre, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al Covid-19 en el ámbito de la administración de justicia (STC 3/2023, de 9 de febrero): https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/29190
RECURSO DE AMPARO	Alegada vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la jurisdicción y motivación): inadmisión del recurso de amparo interpuesto sin haber agotado la vía judicial previa. Recurso de amparo 3374-2021. Promovido en relación con las resoluciones dictadas por un juzgado de primera instancia de Madrid en procedimiento de liquidación de regímenes económicos matrimoniales (STC 6/2023, de 20 de febrero): https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/29221
DECRETOS-LEYES	Límites materiales de los decretos leyes autonómicos: constitucionalidad de los preceptos legales que regulan la adquisición preferente de vivienda. Votos particulares. Recurso de inconstitucionalidad 4291-2020. Interpuesto por más de cincuenta senadores del Grupo Parlamentario Popular en el Senado en relación con el Decreto-ley del Consell 6/2020, de 5 de junio, para la ampliación de vivienda pública en la Comunitat Valenciana mediante los derechos de tanteo y retracto (STC 8/2023, de 22 de febrero): https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/29224
DECRETOS-LEYES	Límites materiales de los decretos leyes: constitucionalidad de la atribución al juez de un margen de apreciación para acordar, en las circunstancias concurrentes en pandemia, la suspensión del lanzamiento de la vivienda habitual habitada sin título para ello. Votos particulares. Recurso de inconstitucionalidad 998-2021. Interpuesto por más de cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Popular del Congreso en relación con el Real Decreto-ley 1/2021, de 19 de enero, de protección de los consumidores y usuarios frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica (STC 9/2023, de 22 de febrero): https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/29225
DECRETOS-LEYES	Límites materiales de los decretos leyes: extinción parcial del proceso, constitucionalidad de los preceptos que modifican disposiciones legales relativas a la administración y firma electrónica e intervención, seguridad y disciplina de redes y servicios de comunicaciones. Recurso de inconstitucionalidad 718-2020. Interpuesto por el Gobierno de la Generalitat de Cataluña en relación con diversos preceptos del Real Decreto-ley 14/2019, de 31 de octubre, por el que se adoptan medidas urgentes por razones de seguridad pública en materia de administración digital, contratación del

	sector público y telecomunicaciones (STC 10/2023, de 23 de febrero): https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/29222
ASISTENCIA SANITARIA	Supuesta vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación, integridad física y moral, a no padecer penas o tratos inhumanos o degradantes, libertad ideológica, y a la intimidad personal y familiar: actuación hospitalaria que no privó a la paciente de su derecho a la autodeterminación personal y al consentimiento informado (STC 66/2022). Votos particulares. Recurso de amparo 899-2021. Promovido por don L.M.G.C., doña C.P., y doña V.G.P., respecto de la atención dispensada en ingreso por parto en el Hospital Universitario Central de Asturias de Oviedo (STC 11/2023, de 23 de febrero): https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/29226
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (comunicaciones y notificaciones)	Vulneración del derecho a la tutela judicial sin indefensión: inadecuada utilización de la dirección electrónica habilitada como cauce de comunicación del primer emplazamiento procesal (STC 40/2020). Recurso de amparo 521-2021. Promovido por la mercantil Rafael Muñoz Quirós, S.L., respecto de las resoluciones dictadas en juicio verbal de reclamación de cantidad por la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, la Audiencia Provincial de Ciudad Real y un juzgado de primera instancia de Alcázar de San Juan (STC 14/2023, de 6 de marzo): https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/29276
DECRETOS- LEYES	Límites materiales de los decretos leyes: constitucionalidad de la atribución al juez de un margen de apreciación para acordar, en las circunstancias concurrentes en pandemia, la suspensión del lanzamiento de la vivienda habitual habitada sin título para ello (STC 9/2023). Votos particulares. Recurso de inconstitucionalidad 2222-2021. Interpuesto por cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Vox en el Congreso en relación con la disposición final primera del Real Decreto-ley 1/2021, de 19 de enero, de protección de los consumidores y usuarios frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica (STC 15/2023, de 7 de marzo): https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/29277
DECRETOS- LEYES	Límites materiales de los decretos leyes y régimen económico y fiscal canario: modificación de las deducciones por inversiones aprobada mediando solicitud del informe del Parlamento de Canarias. Recurso de inconstitucionalidad 5935-2021. Interpuesto por el Parlamento de Canarias respecto de la disposición final tercera del Real Decreto-ley 12/2021, de 24 de junio, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la fiscalidad energética y en materia de generación de energía, y sobre gestión del canon de regulación y de la tarifa de utilización del agua (STC 16/2023, de 7 de marzo): https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/29278
DECRETOS- LEYES	Límites materiales de los decretos leyes: suficiente justificación de la concurrencia del presupuesto habilitante de la extraordinaria y urgente necesidad en la reforma del impuesto sobre incremento de valor de los terrenos de naturaleza urbana. Recurso de inconstitucionalidad 735-2022. Interpuesto por más de cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso en relación con el Real Decreto-ley 26/2021, de 8 de noviembre, por el que se adapta el texto refundido de la Ley reguladora de haciendas locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, a la reciente jurisprudencia del Tribunal Constitucional respecto del impuesto sobre el incremento de valor de los terrenos de naturaleza urbana (STC 17/2023, de 9 de marzo): https://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/es/Resolucion/Show/29279

TRIBUNAL SUPREMO				
MATERIA	**FECHA/ NÚM. RECURSO**	**PONENTE**	**CONTENIDO**	**Nº ROJ. CENDOJ**
SENTENCIAS MÁS DESTACABLES				
FONDOS Y PLANES DE PENSIONES/ DERECHO A LA IGUALDAD	STS UD 19/01/2023 (Rec. 86/2021)	GARCIA-PERROTE ESCARTIN	Liberbank. Aportaciones al plan de pensiones correspondientes al periodo en que estuvieron suspendidas. El Acuerdo de 27 de diciembre de 2013 se refiere solamente a los trabajadores en activo de la empresa que causan baja durante la suspensión de aportaciones o antes de finalizar el plazo de aportaciones extraordinarias. No pueden incluirse los que causaron baja en la empresa en el año 2011.	**STS 829/2023**

			No se vulnera el derecho a la igualdad respecto de los trabajadores en activo en la empresa porque no son términos de comparación homogéneos. La STS de fecha 18 de noviembre de 2015, recurso 19/2015, declaró la validez de lo acordado en materia de suspensión de aportaciones a los Planes de Pensiones. En sentido coincidente con la sentencia dictada en el rcud 1805/2021, deliberado el mismo día	
COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN/ MEJORAS VOLUNTARIAS	STS UD 24/01/2023 (Rec. 2897/2019)	BLASCO PELLICER	Reclamación de salarios. Absorción y compensación entre cantidades derivadas de la aplicación de un convenio y la antigüedad con las percibidas en concepto de mejora absorbible. La mejora voluntaria, al no venir referida a un grupo de complemento concreto, debe ser tratada como salario, lo que implica la concurrencia de la necesaria homogeneidad	**STS 579/2023**
DESPIDO/ EXTINCIÓN DEL CONTRATO A INSTANCIAS DE LA PERSONA TRABAJADORA	STS UD 24/01/2023 (Rec. 437/2021)	MOLINS GARCIA-ATANCE	Demandas acumuladas de despido y de extinción del contrato por voluntad del trabajador fundada en retrasos en el pago de salarios. Motivos:a) Congruencia de la sentencia recurrida. Falta de contradicción. b) Procedencia del despido disciplinario. Falta de contradicción. c) Resolución del contrato de trabajo por retraso en el pago del salario. La sentencia recurrida declaró la improcedencia del despido. El actor era representante legal de los trabajadores. Optó por la extinción indemnizada del contrato de trabajo, percibiendo los salarios de tramitación. La indemnización abonada ascendía al tope máximo. La extinción del contrato por voluntad del trabajador impide que pueda declararse la extinción indemnizada al amparo del art. 50.1.b) ET	**STS 653/2023**
JUBILACIÓN PARCIAL/ CONVENIOS COLECTIVOS	STS CO 25/01/2023 (Rec. 95/2021)	URESTE GARCIA	Conflicto colectivo. Empresa Cargill. Jubilación parcial. Ultra actividad Convenio Colectivo 2016-2018 y publicación del siguiente convenio con efectos desde la expiración del anterior	**STS 581/2023**
SINDICATOS/ TUTELA DE DF/ RECURSO DE CASACIÓN	STS CO 25/01/2023 (Rec. 62/2021)	SEMPERE NAVARRO	AYESA Ingeniería y Arquitectura, S.A.U. Supuesto.- La Sección sindical de CCOO solicita una cuenta de correo electrónico con acceso a la lista de distribución de toda la plantilla. La empresa lo deniega basándose en la necesidad de acuerdo incorporada al convenio colectivo sectorial (caso de así convenir a ambas partes, se podrá acordar en el seno de la empresa la utilización por parte de los representantes legales de los trabajadores en la empresa de los medios telemáticos propiedad de la misma, así como las condiciones para su uso, sin invocar onerosidad o gravamen especiales derivados de acceder a lo pedido. Problema procesal.- Cuestionamiento de la legitimación activa al impugnar el recurso: examen de la cuestión, pese a ser nueva, al suscitar aspecto de orden público (cosa juzgada sobre ello). Desestimación porque la invocada SAN 123/2020 aborda tema distinto. Doctrina sustantiva.- Los preceptos de la CE y de la LOLS invocados por el recurso del Sindicato demandante y la jurisprudencia sobre ellos	**STS 659/2023**

			(tanto constitucional cuanto de esta Sala) abocan a estimar el recurso. Daños y perjuicios ex art. 183 LRJS: cantidad inspirada en LISOS (6.250 €, tope para infracciones graves) y no combatida por la empresa. Aplica doctrina de la Sala Precedentes.- Aplica doctrina de STC 281/2005 (caso BBVA) y STS 667/2016 (caso Cruz Roja Española), entre otras. Decisión.- Estima recurso de CCOO frente a SAN 119/2020 de 9 diciembre (en concordancia con Fiscal de instancia)	
RENFE/ TIEMPO DE TRABAJO	STS CO 26/01/2023 (Rec. 83/2021)	GARCIA-PERROTE ESCARTIN	Grupo Renfe. Impugnación de un precepto de los acuerdos de desarrollo profesional publicados en el BOE de 18 de enero de 2013 y cuya vigencia se ha mantenido en posteriores convenios colectivos de Renfe. Se confirma la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional que declaró la nulidad de los preavisos previstos en el artículo 4.I.5º de los mencionados acuerdos de desarrollo profesional por vulnerar el preaviso previsto en el artículo 34.2 ET	**STS 582/2023**
SUCESIÓN DE EMPRESAS	STS UD 01/02/2023 (Rec. 165/2022)	MORALO GALLEGO	Sucesión convencional. Transmisión contrata. Interpretación del V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería. Trabajadores de una tercera empresa subcontratada por la titular de la adjudicación. La nueva adjudicataria está obligada a subrogarse en sus contratos	**STS 711/2023**
INVALIDEZ NO CONTRIBUTIVA	STS UD 02/02/2023 (Rec. 3797/2019)	GARCIA PAREDES	Pensión de invalidez no contributiva. Fecha de efectos: La fecha de efectos económicos de la pensión de invalidez no contributiva no atiende a la fecha de solicitud de revisión del grado de discapacidad sino que lo es a partir del día primero del mes siguiente a aquél en que se hubiere presentado la solicitud de la pensión	**STS 636/2023**
ERTES COVID	STS CO 15/02/2023 (Rec. 221/2022)	BLASCO PELLICER	ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas vinculadas a las consecuencias del COVID 19 que sigue a un ERTE por Fuerza Mayor COVID 19. Se pretende que el nuevo ERTE ETOP tenga efectos retroactivos desde la finalización del anterior ERTE FM, tal como se acordó en el pacto suscrito durante el período de consultas. Oficio de la Autoridad Laboral negando tales efectos retroactivos. Se trata de una resolución recurrible al no ser de mero trámite ni meramente informativa y resolver sobre el fondo del asunto. Se reconocen los efectos retroactivos pretendidos en virtud del artículo 5 RDL 18/2021, de 28 de septiembre	**STS 585/2023**
IMPUGNACIÓN DE ACTOS ADMINISTRA-TIVOS/ ERTES	STS CO 20/02/2023 (Rec. 193/2022)	MORALO GALLEGO	ILUNION. Fuerza mayor. Impugnación actos administrativos. Nulidad de actuaciones. El sindicato CGT dispone de sección sindical e implantación en la empresa. Se persona en el expediente administrativo de fuerza mayor. Debió de ser emplazado para comparecer en el acto de juicio. Nulidad de la sentencia con retroacción de las actuaciones al trámite de admisión de la demanda	**STS 633/2023**
REPRESENTACIÓN TÉCNICA	STS UD 21/02/2023	VIROLES PIÑOL	Nulidad de actuaciones derivada de no haberse notificado al trabajador la intención de la	**STS 632/2023**

	(Rec. 2097/2022)		empresa de comparecer en el acto del juicio con defensa letrada. Obligación de comunicar el demandado que acudirá al juicio asistido de Letrado. Aplica doctrina STS/IV de 24/01/2011 (rcud. 69/2010)	
DESPIDO	STS UD 21/02/2023 (Rec. 3723/2021)	SEMPERE NAVARRO	AUTO RES S.A. Conductor de autobús que, como consecuencia de control rutinario, da positivo por cocaína, siendo inmovilizado el vehículo y trasbordados los pasajeros. Doctrina: la conducta tipificada como "conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes" concurre si se acredita, analíticamente, la persistencia de tales sustancias, sin necesidad de maniobras extrañas o siniestro circulatorio. De acuerdo con Ministerio Fiscal, estima recurso frente a STSJ Castilla-La Mancha 1315/2021 de 30 julio	**STS 720/2023**
INCAPACIDAD PERMANENTE	STS UD 22/02/2023 (Rec. 4500/2019)	MOLINS GARCIA-ATANCE	No procede reconocer la pensión de incapacidad permanente total a un jubilado anticipadamente porque no está en situación de alta ni asimilada. Matiza la doctrina de las STS de 21 de enero de 2015, recurso 491/2014 y 12 de julio de 2022, recurso 1301/2019	**STS 635/2023**
MSCT/ TIEMPO DE TRABAJO	STS CO 22/02/2023 (Rec. 34/2020)	GARCIA PAREDES	Modificación sustancial de condiciones de trabajo colectivas. Sistema de registro de jornada. Necesidad de acreditar las condiciones laborales que se dicen preexistentes y modificadas por el sistema. Sistema de registro de jornada y horas extraordinarias: La indicación en el sistema de registro de jornada de que las horas extraordinarias precisan de autorización empresarial solo pone de manifiesto la forma en la que la empresa dará su conformidad para ser realizadas, sin alterar el carácter voluntario para el trabajador que las mismas deben tener y respeta la necesidad de pacto al efecto, ex art. 35 del ET	**STS 703/2023**
COMPLEMENTO POR MATERNIDAD	STS UD 27/02/2023 (Rec. 3225/2021)	MORALO GALLEGO	Complemento de maternidad. Art. 60 LGSS conforme al RDLeg.8/2015. Feto nacido muerto. No se cumple la finalidad de aportación demográfica. Tampoco la de atención y cuidado de los hijos. Únicamente los hijos nacidos con vida pueden computarse a efectos del devengo y cuantía del complemento. Voto particular	**STS 748/2023**
TIEMPO DE TRABAJO	STS CO 28/02/2023 (Rec. 99/2021)	GARCIA PAREDES	Conflicto colectivo. Licencia por matrimonio y por fallecimiento: Inicio en el primer día laborable siguiente al hecho causante: Reitera doctrina. Licencias del art. 24 b) del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicios y IX Pacto Sindical de CAMPSARED: cuestión nueva. VOTO PARTICULAR	**STS 733/2023**
NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR	STS UD 02/03/2023 (Rec. 3972/2020)	BLASCO PELLICER	Prestación de nacimiento y cuidado del menor en familia monoparental. Solicitud de reconocimiento de una nueva prestación, distinta a la ya reconocida, y coincidente con la que hubiera correspondido al otro progenitor. Denegación en aplicación de la normativa vigente que cumple las exigencias derivadas del Derecho de la Unión Europea, de la	**STS 783/2023**

			Constitución y de acuerdos y tratados internacionales. Es al legislador a quien corresponde determinar el alcance y contenido de la protección que debe dispensarse a este tipo de familias. Se estima el recurso del Ministerio Fiscal. Voto Particular	
TRABAJO A DISTANCIA/ COVID	STS CO 08/03/2023 (Rec. 277/2021)	MOLINS GARCIA-ATANCE	Conflicto colectivo. Contact Center. Asociación de Compañías con Experiencia con Cliente (CEX). Trabajo a distancia. Incongruencia interna y omisiva. Compensación de los gastos derivados del trabajo a distancia como consecuencia del COVID-19 y sustitución de sus equipos propios por otros de la empresa. Deberá ser la negociación colectiva la que, en su caso, determine la forma de compensación de estos gastos	**STS 849/2023**
JURISDICCIÓN SOCIAL	STS UD 08/03/2023 (Rec. 1251/2022)	SEMPERE NAVARRO	Competencia jurisdiccional. Compete al orden contencioso el conocimiento de la demanda (posterior a reclamar ante la TGSS) presentada por la trabajadora frente a su antiguo empleador, el INSS, la TGSS y la Mutua colaboradora de la Seguridad Social, reclamando contra la eventual infracotización habida en periodos pretéritos. Aplica doctrina de diversos Autos de la Sala del art. 42 LOPJ, en especial del 9/2022 de 5 julio (c.c. 6/2022). Desestima recurso frente a STSJ Andalucía (Málaga) 81/2022 de 19 enero	**STS 854/2023**
JURISDICCIÓN SOCIAL	STS CO 09/03/2023 (Rec. 231/2022)	GARCIA PAREDES	La impugnación del Informe preceptivo emitido por la Dirección de Planificación y Evaluación de la Consejería de Hacienda de la Junta de Andalucía, en el marco del proyecto de un convenio colectivo que afecta a determinado personal al servicio del sector público andaluz, no es una pretensión que deba resolver la jurisdicción social. ANDALUCIA EMPRENDE, Fundación Pública Andaluza	**STS 847/2023**
CONTRATAS	STS UD 09/03/2023 (Rec. 1518/2020)	MOLINS GARCIA-ATANCE	Propia actividad. El Ayuntamiento de Madrid contrató con una empresa el servicio de cafetería y comedor en los centros municipales de mayores. Se declara la responsabilidad solidaria de la empresa principal a los efectos del art. 42 del ET	**STS 881/2023**
OTRAS SENTENCIAS				
CONVENIOS COLECTIVOS	STS CO 11/01/2023 (Rec. 149/2021)	MOLINS GARCIA-ATANCE	BBVA. Conflicto colectivo que afecta a los responsables comerciales de los centros urbanos. Tienen derecho a percibir el nivel salarial 6 del XXIII Convenio Colectivo del Sector de Banca que se abona a los directores de oficina.	**STS 570/2023**
CESIÓN ILEGAL	STS UD 11/01/2023 (Rec. 2890/2019)	MOLINS GARCIA-ATANCE	Cesión ilegal. El Ayuntamiento de Mazarrón externalizó con Agyrec SL el apoyo técnico a la gestión tributaria de la corporación local. No se produjo una cesión ilegal porque la empresa contratista mantenía el control de la actividad de sus trabajadores y aportaba una infraestructura personal y material relevante	**STS 624/2023**
PERMISOS Y LICENCIAS	STS CO 11/01/2023 (Rec. 41/2021)	SEMPERE NAVARRO	Conflicto colectivo. Paradores de Turismo de España: Supresión del permiso de dos días por nacimiento de hijo, ex art 37.3 b) ET, y equiparación de la duración de la suspensión	**STS 719/2023**

			de contrato de trabajo de ambos progenitores. Inaplicación del convenio	
SANCIONES ADMINISTRA-- TIVAS	STS CO 11/01/2023 (Rec. 146/2021)	MORALO GALLEGO	Impugnación sanción. Presunción certeza de los hechos constatados directamente por la inspección. La empresa no aporta elementos probatorios para desvirtuarlos. Se confirma la sentencia recurrida que aplica acertadamente la doctrina en la materia. Reitera doctrina	**STS 774/2023**
CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO	STS UD 24/01/2023 (Rec. 2975/2021)	MORALO GALLEGO	Junta Andalucía. Contrato de interino por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la plaza. Aplicación del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia de la STJUE de 3 de junio de 2021. La relación laboral es indefinida no fija. Aplica doctrina de la sentencia 649/2021, 28 de junio de 2021, dictada por el Pleno de la Sala en el rcud 3263/2019 y de las demás sentencias deliberadas en el Pleno de 22 de junio de 2021, reiteradas por muchas otras sentencias posteriores	**STS 578/2023**
CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO	STS UD 24/01/2023 (Rec. 716/2021)	MORALO GALLEGO	Xunta de Galicia. Contrato de interino por vacante que supera los tres años de duración. No concurre justificación de la falta de provisión de la plaza. Aplicación del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que figura como Anexo a la Directiva 1999/70/ CE. Incidencia de la STJUE de 3 de junio de 2021. La relación laboral es indefinida no fija de carácter discontinuo. Aplica doctrina de la sentencia 649/2021, 28 de junio de 2021, dictada por el Pleno de la Sala en el rcud. 3263/2019 y de las demás sentencias deliberadas en el Pleno de 22 de junio de 2021, reiteradas por muchas otras sentencias posteriores	**STS 696/2023**
CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO	STS UD 24/01/2023 (Rec. 1160/2021)	URESTE GARCIA	Ayuntamiento de Zaragoza. Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. Indefinido no fijo. Falta de justificación de la larga duración del contrato y de la no convocatoria de vacante. Reitera doctrina	**STS 701/2023**
CONTRATO DE INTERINIDAD/ EMPLEO PÚBLICO	STS UD 24/01/2023 (Rec. 2042/2021)	URESTE GARCIA	Xunta de Galicia. Contrato de interinidad por vacante que supera los tres años de duración. Indefinido no fijo. Falta de justificación de la larga duración del contrato y del déficit en no convocatoria de vacantes. Reitera doctrina	**STS 704/2023**
INCAPACIDAD PERMANENTE	STS UD 24/01/2023 (Rec. 3056/2019)	BLASCO PELLICER	Gran invalidez: reconocimiento del derecho a acceder a una incapacidad permanente a la persona trabajadora que ha accedido la situación de jubilación anticipada por aplicación de los coeficientes correctores por discapacidad, dándose la circunstancia de que no ha cumplido los 65 años de edad	**STS 779/2023**
INTERESES/ ADMINISTRA- CIONES PÚBLICAS	STS UD 24/01/2023 (Rec. 3076/2019)	URESTE GARCIA	Intereses en ejecución de sentencia contra el Ministerio de Defensa. El plazo de tres meses para el pago en ejecución de una sentencia por parte de las Administraciones Públicas no ha de computarse desde que la resolución quedó firme. Fijación del Dies a Quo: el de la	**STS 863/2023**

			notificación de la resolución. Aplica doctrina: 7.11.2007, rcud 3780/2006, entre otras	
DESPIDO/ COVID	STS UD 25/01/2023 (Rec. 4091/2021)	MOLINS GARCIA-ATANCE	Extinción de un contrato temporal con posterioridad a la finalización del plazo pactado. La empresa había tramitado un ERTE por causas organizativas y productivas relacionadas con el COVID-19. Debe calificarse como un despido improcedente y no nulo. Reitera doctrina STS (Pleno) de 19 de octubre de 2022, recurso 2206/2021	**STS 576/2023**
PERMISOS Y LICENCIAS	STS CO 25/01/2023 (Rec. 124/2021)	MORALO GALLEGO	Dies a quo para el computo de los permisos retribuidos contemplados en el Convenio Colectivo de Repsol Comercial de Productos Petroliferos S.A.	**STS 545/2023**
EXCEDENCIAS	STS UD 25/01/2023 (Rec. 4756/2019)	MORALO GALLEGO	Excedencia voluntaria. Ente Público Radio Televisión Castilla-La Mancha (RTVCLM). Trabajador fijo. No incumple la empresa que una vez solicitado el reingreso no le oferta plaza de la misma categoría cubierta por contrato temporal ajustado a derecho. No hay previsión legal o convencional que imponga el reingreso en puestos de trabajo temporales. Aplica STS 28/11/2017, rcud. 3844/2015	**STS 862/2023**
SANCIONES ADMINISTRATI-VAS/ RCUD	STS UD 26/01/2023 (Rec. 3776/2019)	GARCIA PAREDES	Impugnación de actos administrativos en materia laboral. Sanción por infracción de las medidas de prevención, Caducidad del expediente. Reanudación del plazo de caducidad, suspendido por la pendencia de un proceso penal: a partir de la fecha de la firmeza de la resolución penal o de su notificación a la Administración sancionadora: falta de contradicción	**STS 780/2023**
DERECHO A LA IGUALDAD/ SANIDAD	STS UD 31/01/2023 (Rec. 3715/2019)	SEMPERE NAVARRO	HOSPITAL DE FUENLABRADA (CAM). Igualdad. Trato diferenciado en la retribución del complemento de categoría entre titulados superiores sanitarios y no sanitarios en un Hospital público. No hay trato desigual, si los negociadores del convenio han considerado que el valor añadido de las profesiones sanitarias es mayor en un hospital que las otras profesiones, que coadyuvan al funcionamiento del hospital, ya que no se parte de situaciones iguales a las que se ha dado un tratamiento desigual. Aplica doctrina y reitera criterio de STS 555/2022 de 15 junio (rcud. 1491/2020), con igual sentencia referencial y misma empleadora	**STS 487/2023**
VACACIONES	STS UD 31/01/2023 (Rec. 4025/2019)	MORALO GALLEGO	Derecho al disfrute de vacaciones. Trabajador cuyo despido es declarado nulo. Es readmitido y percibe los salarios de tramitación. Devengo de las vacaciones no disfrutadas desde el despido a la readmisión. Reitera doctrina SSTS de 27 de mayo de 2019, Rcud. 1518/2017, de 11 de mayo de 2021, Rcud. 3630/2018 y de 12 de julio de 2022, Rcud. 2598/2019; así como de 25 de enero de 2023, Rcud. 3603/2019	**STS 621/2023**
JUBILACIÓN	STS UD 01/02/2023 (Rec. 514/2020)	SEMPERE NAVARRO	Jubilación activa plena de comunero. A efectos de lucrar el 100% de la pensión de jubilación al tiempo que se desarrolla una actividad por cuenta propia (art. 305.2.II LGSS) no es válida la contratación laboral que discurre entre la comunidad de bienes (en explotación agraria,	**STS 479/2023**

			constituida por pensionista y cónyuge) y la plantilla. Reitera doctrina de SSTS (Pleno) 119 y 120/2022 de 8 febrero (rcud. 3087/2020 y 3930/2020). Desestima recurso frente a STSJ Navarra 17 enero 2022	
SUCESIÓN DE EMPRESAS/ EMPLEO PÚBLICO	STS UD 01/02/2023 (Rec. 2569/2019)	SEMPERE NAVARRO	CANAL DE ISABEL II. El acuerdo colectivo de garantías individuales para el supuesto de subrogación deja de aplicarse a quien era contratada interina por sustitución y, con posterioridad a la subrogación, se presenta a un proceso selectivo para cubrir por turno libre un puesto de administrativo comercial, supera con éxito el proceso, extinguiéndose el contrato de interinidad y suscribiendo un contrato indefinido. Es un supuesto de novación extintiva. Reitera doctrina de STS 703/2021 de 1 julio (rcud. 4079/2018, Pleno), seguida por SSTS 803/2022 de 4 octubre 2022 (rcud. 198/2020); 813/2022 de 6 octubre (rcud. 3740/2019)	**STS 580/2023**
RECURSO DE SUPLICACIÓN	STS UD 01/02/2023 (Rec. 3239/2019)	MOLINS GARCIA-ATANCE	SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A.: Competencia funcional de la Sala de lo Social del TSJ para conocer de la cuestión planteada atendiendo a que, si bien la reclamación es inferior a 3000 euros, existe afectación general. Contrato eventual: indemnización de veinte días por año al finalizar cada uno de los contratos. Aplica doctrina ya sentada respecto de esta misma sociedad estatal. STS de 8 de septiembre de 2021, recurso 520/2020; 21 de septiembre de 2021, recurso 148/2020; y 11 de noviembre de 2021, recurso 2080/2019	**STS 620/2023**
HUELGA/ RCUD	STS UD 01/02/2023 (Rec. 2978/2019)	GARCIA-PERROTE ESCARTIN	Legitimación activa de CGT para demandar a una empresa por vulneración del derecho de huelga, tratándose de una huelga general y sin que en esa empresa el sindicato tenga implantación. Falta de contradicción	**STS 778/2023**
PROFESORADO DE RELIGIÓN CATÓLICA/ PRESCRIPCIÓN	STS UD 02/02/2023 (Rec. 2275/2019)	GARCIA PAREDES	Profesorado de Religión Católica. Reclamación retroactiva de complemento específico para la formación permanente (sexenios). Procedimiento de conflicto colectivo que interrumpe la prescripción de acciones individuales. Reitera doctrina	**STS 531/2023**
MUERTE Y SUPERVIVENCIA	STS UD 02/02/2023 (Rec. 4748/2019)	GARCIA PAREDES	Pensión de orfandad. Beneficiario afecto de incapacidad para el trabajo valorable en grado de incapacidad permanente ABSOLUTA. La incapacidad para el trabajo, necesaria para el acceso a la pensión de orfandad desde esa situación no puede negarse por el hecho de estar prestando servicios por cuenta ajena. Reitera doctrina recogida en STS de 10 de noviembre de 2009, rcud. 61/2009	**STS 785/2023**
RECTUSO DE SUPLICACIÓN	STS UD 03/02/2023 (Rec. 1204/2020)	GARCIA-PERROTE ESCARTIN	Cuestión nueva	**STS 480/2023**
CONTRATOS TEMPORALES/ SECTOR PÚBLICO	STS UD 07/02/2023 (Rec. 2645/2020)	MOLINS GARCIA-ATANCE	SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS SA. Sucesivos contratos eventuales por circunstancias de la producción para cubrir absentismo y de interinidad para sustituciones, que deben considerarse	**STS 713/2023**

			celebrados en fraude de ley, por atender necesidades estructurales de la empresa. Despido improcedente. Reitera doctrina. Sentencias del Pleno de la Sala de lo Social del TS 453/2022, de 18 mayo (rcud 4088/2020); 460/2022, de 19 mayo (rcud 3481/2020); y 465/2022, de 20 mayo (rcud 3248/2020)	
CONTRATOS TEMPORALES/ SECTOR PÚBLICO	STS UD 08/02/2023 (Rec. 4396/2021)	URESTE GARCIA	Correos y Telégrafos S.A. SME. Cadena de contratos temporales. Déficit de plantilla estructural	**STS 477/2023**
RECURSO DE SUPLICACIÓN	STS UD 08/02/2023 (Rec. 251/2022)	URESTE GARCIA	Falta de competencia funcional por no alcanzar las diferencias en el salario regulador de prestaciones con cargo al FOGASA, -cómputo o no de determinados conceptos retributivos-, el umbral de 3.000 € ni existir afectación general. Reitera doctrina: SSTS de fecha 13.07.2022, (rscud. 1549/2021, 2869/2021 y 2624/2021)	**STS 478/2023**
SUCESIÓN DE EMPRESAS	STS UD 08/02/2023 (Rec. 3501/2019)	MORALO GALLEGO	Iberia. Reclamación de derecho y cantidades por progresión a niveles superiores. Personal subrogado que ha integrado la plantilla de las diversas empresas adjudicatarias del servicio de handling. Cómputo del período trabajado en las otras empresas. Aplica doctrina: SSTS 19.09.2013, rcud. 1870/2012, 27.02.2015, rcud .1223/2014; 22.02.2022, rcud. 4988/2018; 10/11/2022, rcud. 4139/2019, entre otras	**STS 492/2023**
RELACIÓN LABORAL	STS UD 08/02/2023 (Rec. 3921/2019)	MORALO GALLEGO	Contrato de trabajo: Laboralidad del vínculo. Profesores en un centro de formación técnica y especializada para personal de empresas. Procedimiento de oficio. Aplica criterio STS 10/4/2018, rcud. 179/2016 - con la misma de contraste-; y STS 29/10/2019, rcud. 1338/2017	**STS 533/2023**
MUERTE Y SUPERVIVENCIA/ RCUD	STS UD 08/02/2023 (Rec. 1946/2020)	MOLINS GARCIA-ATANCE	Pensión de viudedad de parejas de hecho. Falta de contradicción	**STS 734/2023**
SUCESIÓN DE EMPRESAS	STS UD 08/02/2023 (Rec. 48/2022)	MORALO GALLEGO	Sucesión de empresa. Arrendamiento de industria a cuya finalización el arrendador recupera el negocio. Opera la sucesión empresarial, sin que sea óbice para ello el hecho de que el arrendatario haya devuelto las instalaciones con importantes defectos que deberán ser subsanados y que impiden su inmediata explotación. Aplica STS 10/9/2020, rcud. 1037/2018	**STS 851/2023**
SANIDAD/ RCUD	STS UD 09/02/2023 (Rec. 1855/2019)	GARCIA PAREDES	Hospital Gregorio Marañón. Decisión del hospital de deducir determinadas cantidades de lo abonado en concepto de guardias médicas debido a que, como consecuencia de la Ley 6/2011, se aumentó la jornada ordinaria. Falta de contradicción	**STS 488/2023**
DERECHO DE HUELGA/ TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES	STS UD 09/02/2023 (Rec. 2354/2020)	GARCIA-PERROTE ESCARTIN	Iveco España, S.L. Cómputo empresarial del absentismo para percibir el denominado premio por presencia que incluye el tiempo de ausencia por huelga. Vulneración del derecho de huelga (artículo 28.2 CE). Es adecuada la modalidad procesal de tutela de los derechos fundamentales	**STS 712/2023**
RCUD	STS UD 09/02/2023 (Rec.	GARCIA-PERROTE ESCARTIN	Recurso de casación para la unificación de doctrina. Falta de idoneidad de la sentencia designada de contraste, al haber sido	**STS 781/2023**

	1046/2019)		homologada por acuerdo transaccional. Aplica doctrina de la STS del Pleno 80/2021, 21 de enero de 2021 (rcud. 3507/2018)	
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO/ COVID	STS CO 14/02/2023 (Rec. 165/2020)	MOLINS GARCIA-ATANCE	Se plantea en la demanda si, respecto de trabajadores de Alokabide, constituyeron MSCT determinadas circulares del Gobierno Vasco que reguló jornada y horarios del personal funcionario y laboral de la comunidad autónoma debido a la pandemia de COVID-19	**STS 528/2023**
ERTE COVID/ RECURSO DE CASACIÓN/ COSA JUZGADA	STS CO 14/02/2023 (Rec. 153/2020)	SEMPERE NAVARRO	TRABLISA (Empresa de Seguridad Privada). ERTE por causa de fuerza mayor (COVID-19), autorizado por silencio administrativo y posterior resolución. 1º) Ausencia de cosa juzgada pese a que la SAN 59/2020 (firme) recayó sobre el mismo ERTE, pero impugnado por motivos y sindicato distinto, además de haberse desacumulado los autos a instancia de la mercantil que ahora esgrime la excepción. 2º) Petición de principio del recurso, al basarse en hechos ajenos a los probados y sin cuestionarlos. 3º) Requisitos del escrito formalizando el recurso de casación: deficiencias formales graves. Aplica doctrina. De acuerdo con Ministerio Fiscal, desestima recurso frente a SAN 60/2020	**STS 529/2023**
DESPIDO COLECTIVO/ TRANSACIÓN JUDICIAL	STS CO 14/02/2023 (Rec. 201/2022)	BLASCO PELLICER	Despido colectivo. Sentencia que lo declara nulo. Posterior acuerdo transaccional homologado por la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco mediante auto aclarado posteriormente. Escrito de impugnación del acuerdo transaccional presentado fuera de plazo cuando ya habían transcurrido más de treinta días hábiles desde la notificación del auto aclaratorio. Caducidad de la acción impugnatoria	**STS 577/2023**
MCSS	STS CO 14/02/2023 (Rec. 152/2020)	URESTE GARCIA	Conflicto colectivo. Mutua Asepeyo MATEPSS. Se debate el derecho del colectivo de trabajadores a percibir el interés legal de mora correspondiente a la subida salarial de los años 2019 y 2020. Confirma sentencia denegatoria de la AN. Control del gasto en el empleo público. Aplica doctrina	**STS 852/2023**
RECURSO DE CASACIÓN	STS CO 15/02/2023 (Rec. 171/2022)	SEMPERE NAVARRO	Impugnación de actos administrativos enmarcados en el artículo 2.n LRJS (sanción administrativa relacionada con ERTE y fijeza discontinua). No cabe recurso de casación porque la sanción objeto del litigio asciende a la suma de 25.001 € que no alcanza la cuantía mínima de 150.000 € que conforme a lo dispuesto en el art. 206.1 LRJS da acceso al recurso de casación. Reitera doctrina de SSTS 9 diciembre 2013 (rec. 71/2013), 26 febrero 2014 (rec. 117/2013), 14 noviembre 2014 (rec. 5/2014), 20 noviembre 2015 (rec. 106/2015); 671/2016 de 15 julio (rec. 342/2014), 455/2017 de 30 mayo (rec. 144/2016); 671/2017 de 12 septiembre (rec. 194/2016); 305/2018 de 15 marzo (rec. 156/2016); 357/2018 de 3 abril (rec. 37/2017); 456/2020 de 16 junio (rec. 117/2019); 902/2020 de 13 octubre (rec. 44/2019); 905/2021 de 22 septiembre (rec. 75/2020)	**STS 684/2023**

COMPLEMENTO POR MATERNIDAD/ RCUD	STS UD 15/02/2023 (Rec. 2741/2021)	MORALO GALLEGO	Complemento maternidad. Hijos nacidos vivos en el año 1980 que fallecen a las pocas horas del parto. No sobreviven veinticuatro horas enteramente desprendidos del seno materno. Inexistencia de contradicción. En el caso de la recurrida se discute si debe aplicarse la redacción del CC vigente a la fecha del reconocimiento de la pensión de jubilación en 2019, o la existente al momento del parto. En la referencial el feto es alumbrado muerto. No se suscita esa cuestión	**STS 771/2023**
DESPIDO COLECTIVO	STS CO 15/02/2023 (Rec. 224/2022)	MOLINS GARCIA-ATANCE	Nulidad del despido colectivo en el que, tras el periodo de consultas concluido sin acuerdo, la empresa no comunica su decisión final a la comisión ad hoc del art. 41 ET. Reitera doctrina STS de 19 de noviembre de 2014, recurso 183/2014 y 23 de septiembre de 2015, recurso 64/2015	**STS 861/2023**
MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO/ SECTOR PÚBLICO	STS CO 17/02/2023 (Rec. 169/2020)	GARCIA PAREDES	Modificación sustancial de condiciones de trabajo colectivas. Agencia de la Vivienda y Rehabilitación de Andalucía (AVRA). Supresión del seguro colectivo de vida, riesgos profesionales, muerte e invalidez por cualquier causa y normativa autonómica que converge el aseguramiento del riesgo de vida y accidente del personal al servicio del sector público andaluz, a los términos y con las mismas garantías e indemnizaciones que resulten de aplicación al personal de la Administración de la Junta de Andalucía. No existe modificación sustancial de condiciones de trabajo, unilateralmente adoptada por la demandada. Ley 3/2019, de 22 de julio, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2019. Aplica doctrina (STS 1289/2021, de 21 de diciembre, rec. 82/2020 y STS 709/2022. de 7 de septiembre, rec. 32/2021)	**STS 589/2023**
JUBILACIÓN ANTICIPADA/ PREJUBILACIONES	STS UD 21/02/2023 (Rec. 738/2020)	URESTE GARCIA	Jubilación anticipada por causa no imputable a la trabajadora al acogerse al Acuerdo ofertado por el Banco y adhesión al plan de jubilación con extinción de la relación laboral en la que figura como causa mutuo acuerdo y compensación del Plan del Pensiones. Banca Cívica. Aplica doctrina: STS IV de 28.09.2022, rcud 1382/2020 y 11.11. 2022, rcud. 3908/2019	**STS 583/2023**
RECURSO DE SUPLICACIÓN	STS UD 21/02/2023 (Rec. 649/2022)	GARCIA PAREDES	Reclamación de cantidad. FOGASA. Diferencias en el salario regulador de las prestaciones, consecuencia del computar o no determinados conceptos retributivos. Falta de competencia funcional: por falta de cuantía e inexistencia afectación general. Reitera doctrina	**STS 622/2023**
DERECHO PREMIAL	STS UD 21/02/2023 (Rec. 2512/2019)	URESTE GARCIA	Premio de Jubilación. Convenio Colectivo de Paradores de Turismo de España, S.A. (centro de trabajo del Hostal de los Reyes Católicos). Vinculación a la Jubilación forzosa. Limitaciones presupuestarias. Cuestión nueva	**STS 625/2023**
RECURSO DE SUPLICACIÓN	STS UD 21/02/2023 (Rec. 4932/2019)	MORALO GALLEGO	Incompetencia funcional. Recurso de suplicación. Jubilación anticipada artistas. Porcentaje pensión. Cuantía inferior a 3.000 euros. No hay afectación general. Inexistencia de contradicción con la STS invocada de	**STS 630/2023**

			contraste	
CONVENIOS COLECTIVOS/ CONTRATO POR OBRA O SERVICIO/ RCUD	STS UD 21/02/2023 (Rec. 2769/2020)	GARCIA PAREDES	Contrato para obra o servicio dentro de un programa de reactivación e inserción laboral para personas desempleadas de larga duración con especiales dificultades. Recurso de la empresa: Inexistencia de fraude de ley: Falta de contradicción. Recurso de la parte actora: Convenio colectivo aplicable a la relación laboral. La calificación de fraude de ley en el contrato temporal que lleva a declarar la relación laboral en indefinida -no fija al ser empleador el Ayuntamiento-, permite entender que el convenio colectivo aplicable es el del Ayuntamiento	**STS 631/2023**
COMPLEMENTO A MÍNIMOS/ RCUD	STS UD 21/02/2023 (Rec. 486/2020)	MOLINS GARCIA-ATANCE	Retroactividad del complemento por mínimos. Falta de contradicción	**STS 710/2023**
RCUD	STS UD 21/02/2023 (Rec. 3843/2019)	BLASCO PELLICER	Cesión ilegal de trabajadores. Controversia sobre la falta de acción que en la sentencia recurrida se refiere a una acción declarativa formulada con anterioridad a un posterior despido no combatido. En la sentencia de contraste se discute sobre si hay acción en la demanda de despido y cesión ilegal que estuvo precedida de una demanda de conciliación declarativa. Falta de contradicción	**STS 775/2023**
EJECUCIÓN DE SENTENCIAS/ MODALIDAD PROCESAL DE DESPIDO	STS UD 21/02/2023 (Rec. 4476/2019)	BLASCO PELLICER	Ejecución definitiva de sentencia de despido que condenó a la readmisión más el abono de los salarios de tramitación de un trabajador fijo discontinuo. En ejecución de sentencia se determinan dichos salarios y cabe descontar los períodos en los que no existió obligación de trabajar dada la naturaleza del contrato. Reitera doctrina contenida en STS de 9 de marzo de 2022, Rcud. 427/2020	**STS 776/2023**
RELACIÓN LABORAL/ RCUD	STS UD 22/02/2023 (Rec. 1177/2020)	GARCIA-PERROTE ESCARTIN	Euskal Telebista-Televisión Vasca, S.A. Tertuliano. Se debate la naturaleza de la relación con tertuliano. Falta de contradicción	**STS 586/2023**
JUBILACIÓN ANTICIPADA	STS UD 22/02/2023 (Rec. 4572/2019)	BLASCO PELLICER	Jubilación anticipada de trabajador con discapacidad derivada de síndrome post polio, Inicial declaración de incapacidad del 33% que, tras la revisión del baremo por actualización de la normativa que lo regula, se fija en el 45% sin cambio alguno en las lesiones. Acreditación del período de carencia específico. Reitera doctrina STS de 19 de diciembre de 2017, Rcud. 3950/2015; de 8 de febrero de 2018, Rcud. 2193/2016 y de 13 de junio de 2018, Rcud. 764/2017	**STS 634/2023**
INCAPACIDAD TEMPORAL	STS UD 22/02/2023 (Rec. 4500/2019)	URESTE GARCIA	Subsidio de incapacidad temporal: momento hasta el que debe ser abonado, si la fecha de resolución del INSS o la fecha de su notificación al interesado. Reitera doctrina establecida en sentencias del TS de 27 de abril de 2022, recurso 456/2019; 24 de mayo de 2022, recurso 3448/2020; 12 de julio de 2022, recurso 3468/2020; 13 de julio de 2022, recurso 2531/2020 y 21 de diciembre de 2022, recurso 2815/2019	**STS 638/2023**
DESPIDO	STS UD	VIROLES PIÑOL	CÁMARAS AGRARIAS DE ANDALUCÍA. Ley	**STS**

COLECTIVO/ SECTOR PÚBLICO	22/02/2023 (Rec. 349/2022)		autonómica que dispone su disolución. Extinción de la personalidad jurídica. La extinción de los contratos de trabajo de la totalidad de la plantilla por esta causa, solo ha de seguir el procedimiento de despido colectivo cuando el número de trabajadores afectados es superior a cinco. De ser inferior, ha de ajustarse a los requisitos del despido objetivo individual. Reitera doctrina SSTS/IV de 30 de marzo de 2022, recurso 334/2021; 11 de mayo de 2022, recurso 1491/2021 y 24 de mayo de 2022, recurso 257/2021	**683/2023**
TUTELA DE DF/ COMPETENCIA POR RAZÓN DE LA MATERIA	STS CO 22/02/2023 (Rec. 161/2021)	URESTE GARCIA	Tutela de derechos fundamentales. CNT. Competencia objetiva. La determina el ámbito del conflicto, que debe anudarse a las pretensiones de la demanda. Corresponde a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, porque el ámbito del conflicto es estatal. Aplica doctrina: SSTS de 6 de octubre de 2021 (rcs 108/2021, 120/2021, 123/2021, 132/2021), 7 de octubre de 2021, rcs 126/2021 y 135/2021, 4 de noviembre de 2021, rc 109/2021, 15 de junio de 2022, rc. 134/2021, o STS 717/2022, de 8 de septiembre, rec. 125/2021ECLI:ES:TS:2022:3357	**STS 722/2023**
INCONGRUENCIA	STS UD 22/02/2023 (Rec. 140/2020)	MORALO GALLEGO	Agencia de Medio Ambiente y Agua de Andalucía. Incongruencia extrapetita. Trabajador indefinido no fijo. Derecho a participar en un concurso de promoción y/o traslado. La pretensión realmente ejercitada en la demanda es la inclusión en las listas definitivas que resuelve el concurso. Incurre en incongruencia la sentencia que le adjudica una concreta plaza. Pretensión que no se había articulado adecuadamente en la demanda	**STS 770/2023**
SECTOR PÚBLICO	STS UD 22/02/2023 (Rec. 2816/2019)	GARCIA PAREDES	HIDRAULICA SANTILLANA, S.L. Alcance temporal y Efectos de la STC 164/2016 que anuló la reducción del 5% de las retribuciones de los trabajadores, no directivos, de Ley 4/2010, de la CAM. Efectos a partir de la publicación en el BOE de la sentencia constitucional. Reitera doctrina	**STS 777/2023**
RECURSO DE SUPLICACIÓN	STS UD 22/02/2023 (Rec. 1147/2019)	SEMPERE NAVARRO	Recurso de suplicación. Sanciones en materia de Seguridad Social. El acceso al recurso viene determinado por la cuantía general de 3000 €, calculada en la manera prevista en el art. 192.4 LRJS y referida al contenido económico del acto sancionador que se pretende anular. Doctrina válida asimismo respecto de sanciones impuestas a empleador. Aplica doctrina de STS 857/2017 2 noviembre (Pleno, rcud. 66/2016), seguida por SSTS 228/2018 de 28 de febrero (rcud. 1554/2016); 508/2018 de 11 de mayo (rcud. 1880/16); 625/2018 de 13 de junio (rcud. 3257/2016); 757/2018 de 12 de julio (rcud. 883/17); 43/2019 de 23 enero (rcud. 417/2017); 790/2022 de 29 septiembre (rcud. 1042/2019), y otras muchas	**STS 782/2023**
INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS	STS UD 22/02/2023 (Rec. 1407/2020)	GARCIA-PERROTE ESCARTIN	Indemnización de daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo. Primer motivo del recurso: se estima porque no procede descontar lo percibido en concepto de	**STS 853/2023**

			prestación de incapacidad temporal; aplica doctrina. Segundo motivo: intereses moratorios; falta de contradicción. Tercer motivo: intereses del artículo 20 de la Ley de Contrato de Seguro: falta de contradicción	
COMPLEMENTO A MÍNIMOS	STS UD 22/02/2023 (Rec. 4471/2019)	GARCIA PAREDES	Complementos por mínimos. Efectos económicos del reconocimiento de una prestación cuando, denegada inicialmente, se reconoce posteriormente con base en los mismos datos fácticos y jurídicos. Reitera doctrina	**STS 860/2023**
ASISTENCIA SANITARIA/ MCSS	STS UD 23/02/2023 (Rec. 4738/2019)	GARCIA-PERROTE ESCARTIN	Servicio Andaluz de Salud (SAS). Reintegro de gastos de transporte y farmacéuticos abonados por la Mutua, tras el cambio de calificación a común de la contingencia sufrida por el trabajador. En el supuesto, la Mutua no tiene derecho al reintegro de tales gastos	**STS 626/2023**
CONVENIOS COLECTIVOS	STS CO 23/02/2023 (Rec. 107/2020)	GARCIA-PERROTE ESCARTIN	Garbialdi, S.A. Obligación establecida en el convenio colectivo de sustituir las bajas o ausencias que se produzcan. Se estima parcialmente el recurso	**STS 709/2023**
COMPETENCIA POR RAZÓN DE LA MATERIA	STS CO 24/02/2023 (Rec. 163/2020)	GARCIA-PERROTE ESCARTIN	Comité de Empresa Europeo de IAG International Group. Competencia objetiva de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, y no de los juzgados de lo social de Madrid, para determinar si se han vulnerado los derechos de información y consulta de aquel comité	**STS 590/2023**
RECURSO DE SUPLICACIÓN	STS UD 24/02/2023 (Rec. 3851/2019)	URESTE GARCIA	Recurso de Suplicación. Infracción procesal: defectos insubsanables del escrito de interposición. Aplica doctrina	**STS 627/2023**
SALARIO/ CONVENIOS COLECTIVOS	STS UD 25/02/2023 (Rec. 4265/2019)	SEMPERE NAVARRO	FECYT. No pueden descontarse los días correspondientes al periodo de incapacidad temporal en la retribución variable prevista por el convenio y desarrollada unilateralmente por la empresa. Aplica doctrina de SSTS 7 diciembre 2011 (rec. 219/2011), que es la referencial, 6 noviembre 2012 (rcud. 3940/2011), 384/2016 de 5 mayo /rcud. 3538/2014) y 797/2016 de 4 octubre (rcud. 68/2015)	**STS 623/2023**
REINTEGRO DE PRESTACIONES	STS UD 26/02/2023 (Rec. 3821/2019)	GARCIA PAREDES	Reintegro de prestaciones de la Seguridad Social. Incompatibilidad entre prestaciones no contributivas de invalidez y renta activa de inserción. Reitera doctrina	**STS 655/2023**
FOGASA/ MODALIDAD PROCESAL DE DESPIDO	STS UD 07/03/2023 (Rec. 554/2022)	SEMPERE NAVARRO	FOGASA. Derecho del organismo al ejercicio anticipado de la opción del art.110.1.a) LRJS, en sustitución de la empresa y solicitud del trabajador de que se tenga por hecha la opción por la indemnización, ex art. 110.1.b) LRJS. Prevalencia de la opción del demandante. Reitera doctrina	**STS 850/2023**
RECURSO DE SUPLICACIÓN	STS UD 07/03/2023 (Rec. 657/2022)	URESTE GARCIA	Cantidad: antigüedad y trienios. Acceso al recurso de suplicación. La cuantía exigida viene determinada por lo que se reclama en la demanda y/o en el trámite de conclusiones del acto de juicio. Reitera doctrina	**STS 855/2023**
RECURSO DE SUPLICACIÓN	STS UD 07/03/2023 (Rec. 3505/2021)	URESTE GARCIA	Recurribilidad de la sentencia dictada en litigio sobre cantidad cuando las reclamaciones exceden de 3.000 euros, aunque correspondan a anualidades distintas y la diferencia anual sea	**STS 857/2023**

			inferior. Reitera doctrina	
TRABAJOS DE COLABORACIÓN SOCIAL	STS UD 08/03/2023 (Rec. 236/2020)	BLASCO PELLICER	Trabajos de colaboración social. Recurso del Ministerio Fiscal por la vía del artículo 219.3 LRJS. Interpretación y aplicación de lo previsto en la Disposición Final segunda del RDL 17/2014, de 26 de diciembre a los contratos de colaboración social celebrados con anterioridad al 27 de diciembre de 2013 y que continúen vigentes a la entrada en vigor del RDL 17/14. Tales contratos no quedan sujetos al requisito de que la actividad objeto del contrato tenga naturaleza temporal. Reitera doctrina STS -pleno- de 24 de enero de 2020, Rcud. 86/2018 y todas las que ha seguido con posterioridad	**STS 848/2023**
SANCIONES ADMINISTRATI-VAS/ RCUD	STS UD 09/03/2023 (Rec. 417/2020)	GARCIA PAREDES	Sanción administrativa. Plazo de prescripción de falta muy grave. Falta de contradicción	**STS 856/2023**
RENFE	STS UD 09/03/2023 (Rec. 911/2020)	GARCIA PAREDES	Exceso de jornada realizado durante 2016 por trabajador de RENFE procedente de FEVE. Alcance del I Convenio colectivo del Grupo RENFE. Reitera doctrina	**STS 880/2023**

IR A INICIO

REGLAS Y NORMAS COLECTIVAS

CONVENIOS SECTORIALES ESTATALES
CONVENIOS DE EMPRESA ESTATALES

CONVENIOS SECTORIALES ESTATALES			
SECTOR	**RESOLUCIÓN**	**BOE**	**LOCALIZACIÓN**
ACUICULTURA MARINA	Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial de las tablas para el año 2022 del VI Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional	20.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7304 - 4 págs. - 261 KB)
ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES	Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican tablas salariales definitivas para el año 2022 y provisionales del 2023 del Convenio colectivo para las Industrias de alimentos compuestos para animales	21.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7398 - 5 págs. - 307 KB)
AUTOESCUELAS	Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta en la que se contiene el acuerdo relativo a las tablas salariales para los años 2022 y 2023 del XXIII Convenio colectivo nacional de autoescuelas	20.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7303 - 3 págs. - 229 KB)
BOLSAS Y MERCADOS ESPAÑOLES	Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que	31.03.2023	PDF (BOE-A-2023-8185 - 4 págs. - 233 KB)

	se registra y publica la modificación del Convenio colectivo de Bolsas y Mercados Españoles		
CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO	Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro	06.03.2023	PDF (BOE-A-2023-5945 - 3 págs. - 216 KB)
CORCHO	Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial en relación a las tablas salariales definitivas para el año 2022 del VIII Convenio colectivo estatal del sector del corcho	09.03.2023	PDF (BOE-A-2023-6262 - 2 págs. - 209 KB)
CURTIDO, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELES PARA PELETERÍA	Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería	22.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7468 - 57 págs. - 848 KB)
DESPACHOS DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES	Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para el año 2022 del VI Convenio colectivo para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales	21.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7397 - 3 págs. - 208 KB)
ELABORADORES DE PRODUCTOS COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO	Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio	08.03.2023	PDF (BOE-A-2023-6176 - 3 págs. - 201 KB)
ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDA TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS	Resolución de 17 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre complementos salariales para el año 2022 en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos	01.03.2023	PDF (BOE-A-2023-5453 - 3 págs. - 249 KB)
	Resolución de 17 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre acumulación de horas de lactancia en el ámbito de la Comunidad de Madrid, del VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos	01.03.2023	PDF (BOE-A-2023-5457 - 3 págs. - 220 KB)
ESTACIONES DE SERVICIO	Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio	10.03.2023	PDF (BOE-A-2023-6345 - 40 págs. - 587 KB)
FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS	Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial del VII Convenio colectivo del sector fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados	01.03.2023	PDF (BOE-A-2023-5452 - 63 págs. - 2.686 KB)

FERRALLA	Resolución de 17 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta del VI Convenio colectivo de industrias ferralla	01.03.2023	PDF (BOE-A-2023-5456 - 6 págs. - 446 KB)
GESTORÍAS ADMINISTRATIVAS	Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta a la que se adjunta la tabla salarial para el año 2022 del VIII Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas	21.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7391 - 3 págs. - 210 KB)
HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS	Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para el año 2022 del Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas	21.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7395 - 3 págs. - 222 KB)
HOSTELERÍA	Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería –ALEH VI–	10.03.2023	PDF (BOE-A-2023-6344 - 66 págs. - 678 KB)
INDUSTRIAS DE ELABORACIÓN DEL ARROZ	Resolución de 17 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para el año 2023 del Convenio colectivo estatal para las industrias de elaboración del arroz	01.03.2023	PDF (BOE-A-2023-5455 - 3 págs. - 224 KB)
INGENIERÍA, OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS, INSPECCIÓN, SUPERVISIÓN Y CONTROL TÉCNICO Y DE CALIDAD	Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad	10.03.2023	PDF (BOE-A-2023-6346 - 41 págs. - 480 KB)
PASTAS ALIMENTICIAS	Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias	21.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7390 - 46 págs. - 669 KB)
RECUPERACIÓN Y RECICLADO DE RESIDUOS Y MATERIAS PRIMAS SECUNDARIAS	Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la tabla salarial para el año 2023 del Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias	21.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7399 - 4 págs. - 287 KB)
SEGUROS, REASEGUROS Y MCSS	Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial y tablas salariales para los años 2022 y 2023 del Convenio colectivo de Entidades de seguros, reaseguros y mutuas colaboradoras con la seguridad social	10.03.2023	PDF (BOE-A-2023-6347 - 7 págs. - 273 KB)
SERVICIOS AUXILIARES DE INFORMACIÓN, RECEPCIÓN, CONTROL DE ACCESOS Y COMPROBACIÓN DE INSTALACIONES	Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para el año 2023 del Convenio colectivo estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones	27.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7862 - 3 págs. - 221 KB)
SERVICIOS DE ASISTENCIA	Resolución de 27 de febrero de 2023, de	14.10.2023	PDF (BOE-A-2023-6634 -

EN TIERRA EN AEROPUERTOS	la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de 21 de febrero de 2023, de la Audiencia Nacional, relativa al Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos		15 págs. - 289 KB)
UNIVERSIDADES PRIVADAS, CENTROS UNIVERSITARIOS PRIVADOS Y CENTROS DE FORMACIÓN DE POSTGRADUADOS	Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VIII Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados	10.03.2023	PDF (BOE-A-2023-6343 - 6 págs. - 222 KB)

CONVENIOS DE EMPRESAS ESTATALES

EMPRESA	RESOLUCIÓN	BOE	LOCALIZACIÓN
ASOCIACIÓN CENTRO TRAMA	Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio Colectivo de la Asociación Centro Trama	21.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7388 - 69 págs. - 794 KB)
BUREAU VERITAS IBERIA, SLU	Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Bureau Veritas Iberia, SLU	31.03.2023	PDF (BOE-A-2023-8179 - 54 págs. - 717 KB)
ENERCON WINDENERGY SPAIN, SL	Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para el año 2023 del III Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL	21.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7392 - 3 págs. - 216 KB)
EURO POOL SYSTEM ESPAÑA, SLU	Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial y tablas salariales para el año 2023 del Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU	21.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7394 - 4 págs. - 264 KB)
GRUPO DE EMPRESAS DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, SA, Y DÍA RETAIL ESPAÑA, SAU	Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el texto del V Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU	21.03.2023	PDF (BOE-A-2023-8181 - 53 págs. - 576 KB)
GRUPO CETELEM	Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Cetelem	31.03.2023	PDF (BOE-A-2023-8180 - 30 págs. - 407 KB)
GRUPO MAXAM	Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo para el grupo Maxam	31.03.2023	PDF (BOE-A-2023-8182 - 62 págs. - 699 KB)
GRUPO ZENA	Resolución de 17 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y modificación del V Convenio colectivo del Grupo Zena	01.03.2023	PDF (BOE-A-2023-5454 - 8 págs. - 238 KB)
IBERIA, LAE, SA, OPERADORA, SU	Resolución de 13 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que	28.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7925 - 22 págs. - 2.462 KB)

(personal de tierra)	se registra y publica el Acuerdo de actualización de las tablas salariales y conceptos retributivos revalorizables correspondientes a los años 2022 y 2023 del Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora S. Unipersonal		
IBERIA, LAE, SA, OPERADORA, SU (tripulantes de cabina de pasajeros)	Resolución de 27 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo de Iberia, LAE, SA, Operadora, SU, y sus tripulantes de cabina de pasajeros	14.03.2023	PDF (BOE-A-2023-6721 - 128 págs. - 1.400 KB)
ILUNION CEE OUTSOURCING, SA	Resolución de 13 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo relativo a las tablas salariales para el año 2023 del Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA	23.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7536 - 3 págs. - 218 KB)
ILUNION OUTSOURCING, SA	Resolución de 13 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo relativo a las tablas salariales para el año 2023 del Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, SA	23.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7537 - 3 págs. - 218 KB)
ILUNION SEGURIDAD, SA	Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de la Ilunion Seguridad, SA	21.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7389 - 82 págs. - 1.365 KB)
MEDITERRÁNEA MERCH, SL	Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para el año 2023 y la tabla salarial del Convenio colectivo de Mediterránea Merch, SL, para sus centros de trabajo de Alicante, Valencia y Murcia	21.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7393 - 3 págs. - 235 KB)
ONCE	Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los acuerdos sobre comisiones anuales por venta, y sobre condiciones retributivas para los sorteos extraordinarios del "Cupón de la ONCE", derivados del XVII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal	21.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7396 - 4 págs. - 222 KB)
ORANGE ESPAGNE, SAU	Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la prorroga y modificación del IV Convenio Colectivo de Orange Espagne, SAU	31.03.2023	PDF (BOE-A-2023-8187 - 11 págs. - 258 KB)
ORANGE ESPAÑA COMUNICACIONES FIJAS, SLU	Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la derogación y sustitución de los artículos 2, 27, 31, 37 y 40, la modificación del artículo 7, mediante la adición de la disposición adicional segunda, y la creación de la nueva disposición adicional tercera del I Convenio Colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU	31.03.2023	PDF (BOE-A-2023-8184 - 12 págs. - 256 KB)
PARTNERWORK SOLUTION, SLU	Resolución de 13 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que	23.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7538 - 43 págs. - 543 KB)

	se registra y publica el Convenio colectivo de Partnerwork Solution, SLU		
RECUPERACIÓN MATERIALES DIVERSOS, SA	Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para el año 2022 del Convenio colectivo de Recuperación Materiales Diversos, SA	31.03.2023	PDF (BOE-A-2023-8188 - 3 págs. - 254 KB)
REPSOL, SA	Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Repsol, SA	31.03.2023	PDF (BOE-A-2023-8183 - 68 págs. - 672 KB)
REPSOL PETRÓLEO, SA, (Refino)	Resolución de 8 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 17 de febrero de 2023, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Repsol Petróleo, SA, (Refino)	20.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7305 - 3 págs. - 461 KB)
SAINT-GOBAIN ISOVER IBÉRICA, SL	Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Saint-Gobain Isover Ibérica, SL	27.03.2023	PDF (BOE-A-2023-7863 - 64 págs. - 1.512 KB)
TELEINFORMÁTICA Y COMUNICACIONES, SAU	Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica del Acuerdo de prórroga y modificación del Convenio colectivo de Teleinformática y Comunicaciones, SAU	31.03.2023	PDF (BOE-A-2023-8178 - 4 págs. - 268 KB)
TOTAL ESPAÑA, SAU	Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para el año 2023 del Convenio colectivo de Total España, SAU	31.03.2023	PDF (BOE-A-2023-8189 - 3 págs. - 220 KB)
TRADIA TELECOM, SAU	Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del V Convenio Colectivo de Tradia Telecom, SAU	31.03.2023	PDF (BOE-A-2023-8186 - 5 págs. - 217 KB)
UNIDAD EDITORIAL INFORMACIÓN ECONÓMICA, SL	Resolución de 6 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga de ultraactividad del Convenio colectivo de Unidad Editorial Información Económica, SL	03.03.2023	PDF (BOE-A-2023-5677 - 2 págs. - 197 KB)

IR A INICIO

OPINIONES DOCTRINALES

BIBLIOGRAFÍA PUBLICADA EN OTRAS BLOGS/WEBS

ADN SOCIAL; *"¿Cuándo pueden descontarse en nómina los salarios abonados por error?"*; El Derecho: https://espacioasesoria.com/cuando-pueden-descontarse-en-nomina-los-salarios-abonados-por-error
ADN SOCIAL; *"¿Qué ocurre si se deniega la prórroga de jubilación parcial?"*; Espacio Asesoría-Lefebvre: https://espacioasesoria.com/que-ocurre-si-se-deniega-la-prorroga-de-jubilacion-parcial?utm_medium=email&utm_source=newsletter&utm_campaign=20230303_Nwl&utm_id=289
AGUILERA GORDILLO, R.; *"Órganos empresariales con funciones de vigilancia, compliance y responsables de canales de denuncias"*; Legaltoday: https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-penal/penal/organos-empresariales-con-funciones-de-vigilancia-compliance-y-responsables-de-canales-de-denuncias-2023-03-20/
ALCIDI, C., CORTI, F., POSTICA, D., DI SALVO, M. & MAFTEI, A.; *"EU convergence: Geographical dimension, impact of COVID-19 and the role of policy"*; EUROFOUND: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22016en_0.pdf
ALEDO FABIÁN, R.,; *"¿Qué es el complemento de paternidad y cómo saber si tengo derecho a percibirlo?"*; Legaltoday: https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/que-es-el-complemento-de-paternidad-y-como-saber-si-tengo-derecho-a-percibirlo-2023-03-27/
ALFONSO MELLADO, C. L.; *"La nueva Ley de Empleo: una Ley necesaria y ¿eficaz?"*; AEDTSS: https://www.aedtss.com/la-nueva-ley-de-empleo-una-ley-necesaria-y-eficaz/
ÁLVAREZ CUESTA, H.; *"Balance de la reforma de la negociación colectiva"*; LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Socia, Vol. 4, Núm. 1: https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7645/5999
ÁLVAREZ CUESTA, H.; *"Las transiciones ecológica y digital: ¿aliadas o enemigas?"*; CIELO: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/02/alvarez_noticias_cielo_n2_2023.pdf
ÁLVAREZ CUESTA, H.; *"Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI"*; AEDTSS: https://www.aedtss.com/ley-4-2023-de-28-de-febrero-para-la-igualdad-real-y-efectiva-de-las-personas-trans-y-para-la-garantia-de-los-derechos-de-las-personas-lgtbi/
ALZAGA RUIZ, I.; *"La lógica de la reforma. Un análisis sistemático de las reformas emprendidas. Aciertos, lagunas y errores"*; LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Socia, Vol. 4, Núm. 1: https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7643/5996
APARICIO TOVAR, J.; *"Cotizar por lo que se gana no es "voracidad recaudatoria", es justicia"*; Blog de Antonio Baylos: https://baylos.blogspot.com/2023/03/sobre-la-proyectada-reforma-de-las.html
ARAGÓN GÓMEZ, C.; *"¿Está todo dicho con respecto a las familias monoparentales y la prestación por nacimiento y cuidado? ¿Qué avanza el Proyecto de Ley de Familias a este respecto?"*; El Foro de Labos: https://www.elforodelabos.es/2023/03/esta-todo-dicho-con-respecto-a-las-familias-monoparentales-y-la-prestacion-por-nacimiento-y-cuidado-que-avanza-el-proyecto-de-ley-de-familias-a-este-respecto/
ARENAS, M.; *"Acumulación de los permisos y prestaciones de cuidado y nacimiento por hijo en familias monoparentales. STS 169/2023 ¿fin del debate?"*; Blog del autor: https://miguelonarenas.blogspot.com/2023/03/acumulacion-de-los-permisos-y.html
ARENAS, M.; *"Desmintiendo bulos: a cerca de las "obligaciones" de los pensionistas sobre la comunicación de ingresos y de la "fe de vida""*; Blog del autor: https://miguelonarenas.blogspot.com/2023/03/desmintiendo-bulos-cerca-de-la.html
ARENAS, M.; *"Jornada de mujeres juristas 7/3/2023. Evolución de la perspectiva de género en el ámbito iuslaboral"*; Blog del autor: https://miguelonarenas.blogspot.com/2023/03/jornada-de-mujeres-juristas-732023.html
ARENAS, M.; *"Nueva regulación de la incapacidad temporal, modificaciones hasta el RDLEY 2/2023"*; Blog del autor: https://miguelonarenas.blogspot.com/2023/03/nueva-regulacion-de-la-incapacidad.html
ARENAS, M.; *"STS en materia de Seguridad Social, a 27/03/2023"*; Blog del autor: https://miguelonarenas.blogspot.com/2023/03/sts-en-materia-de-seguridad-social.html
ARETA MARTINEZ, M.; *"¿Participar en competiciones deportivas estando de baja médica por lesión musculoesquelética es sancionable con despido disciplinario?"*; Revista de Jurisprudencia Social, Núm. 1/2023: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002328
ARIAS DOMÍNGUEZ, Á.; *"El personal docente e investigador contratado temporalmente por las Universidades Públicas tiene derecho a solicitar, y en su caso percibir, los complementos de investigación de ámbito nacional"*; Revista de Jurisprudencia Social, Núm. 2/2023: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002346
ARIAS DOMÍNGUEZ, Á; *"Proceso por despido e inmunidad de jurisdicción"*; Revista de Jurisprudencia Social, Núm. 1/2023: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002326
BALLESTER PASTOR, I.; *"El RD-Ley 2/2023, de 16 de marzo: primeras impresiones de la esperada segunda fase de reforma de las pensiones"*; AEDTSS: https://www.aedtss.com/el-rd-ley-2-2023-de-16-de-marzo-primeras-impresiones-de-la-esperada-segunda-

fase-de-reforma-de-las-pensiones/
BALLESTER PASTOR, I.; *"El reconocimiento del cobro de una indemnización por despido superior a 33 días en cumplimiento del Convenio nº 158 de la OIT y del art 24º de la Carta Social europea: ¿un cambio de paradigma?"*; Revista de Jurisprudencia Social, Núm. 2/2023: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002349
BALLESTER PASTOR, M. A.; *"Sobre el precio del despido y otras perversiones: reflexiones en torno a la indemnización por despido contra legem"*; AEDTSS: https://www.aedtss.com/sobre-el-precio-del-despido-y-otras-perversiones-reflexiones-en-torno-a-la-indemnizacion-por-despido-contra-legem/
BAYLOS GRAU, A.; *"El Consejo General Del Poder Judicial en la encrucijada"*; Blog del autor: https://baylos.blogspot.com/2023/03/el-consejo-general-del-poder-judicial.html
BAYLOS GRAU, A.; *"Francia: de la crisis social a la crisis democrática"*; Blog del autor: https://baylos.blogspot.com/2023/03/francia-de-la-crisis-social-la-crisis.html
BAYLOS GRAU, A.; *"Ha fallecido Fernando Valdés Dal-Re"*; Blog del autor: https://baylos.blogspot.com/2023/03/ha-fallecido-fernando-valdes-dal-re.html
BAYLOS GRAU, A.; *"Las jornadas de Motril sobre derechos humanos y migraciones"*; Blog del autor: https://baylos.blogspot.com/2023/03/las-jornadas-de-motril-sobre-derechos.html
BAYLOS GRAU, A.; *"Las reformas de la legislación laboral impulsadas por el RDL de reforma de las pensiones"*; Blog del autor: https://baylos.blogspot.com/2023/03/las-reformas-de-la-legislacion-laboral.html
BAYLOS GRAU, A.; *"Vuelve el curso de Toledo para expertas y expertos latinoamericanos en relaciones laborales"*; Blog del autor: https://baylos.blogspot.com/2023/03/vuelve-el-curso-de-toledo-para-expertas.html
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; *"Despido disciplinario, audiencia previa ex art. 7 Convenio 158 OIT y ampliación de la demanda"*; Blog del autor: https://ignasibeltran.com/2023/03/27/despido-disciplinario-audiencia-previa-ex-art-7-convenio-158-oit-y-ampliacion-de-la-demanda/
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; *"Despido, prueba ilícita y la doctrina de los «frutos del árbol envenenado»: una aproximación a partir de la STSJ Galicia 15/2/23"*; Blog del autor: https://ignasibeltran.com/2023/03/14/despido-prueba-ilicita-y-la-doctrina-de-los-frutos-del-arbol-envenenado-una-aproximacion-a-partir-de-la-stsj-galicia-15-2-23/
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; *"El despido disciplinario sin audiencia previa del trabajador afectado es improcedente ex art. 7 Convenio 158 OIT (STSJ Baleares 13/2/23)"*; Blog del autor: https://ignasibeltran.com/2023/03/03/el-despido-disciplinario-sin-audiencia-previa-del-trabajador-afectado-es-improcedente-ex-art-7-convenio-158-oit-stsj-baleares-13-2-23/
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; *"Extinción por jubilación del empresario y sujeción a las reglas del despido colectivo ex Directiva 98/59: nueva cuestión prejudicial (Auto TSJ Cataluña 20/1/23)"*; Blog del autor: https://ignasibeltran.com/2023/03/16/extincion-por-jubilacion-del-empresario-y-sujecion-a-las-reglas-del-despido-colectivo-ex-directiva-98-59-nueva-cuestion-prejudicia-auto-tsj-cataluna-20-1-23/
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; *"Inteligencia artificial generativa (Chat GTP) y sesgo por la automatización y complacencia automatizada"*; Blog del autor: https://ignasibeltran.com/2023/03/23/inteligencia-artificial-generativa-chat-gtp-y-sesgo-por-la-automatizacion-y-complacencia-automatizada/
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; *"La administración no puede ser condenada a una indemnización sancionadora por abuso en la temporalidad: una valoración crítica (STS/C-A 22/2/23)"*; Blog del autor: https://ignasibeltran.com/2023/03/09/la-administracion-no-puede-ser-condenada-a-una-indemnizacion-sancionadora-por-abuso-en-la-temporalidad-una-valoracion-critica-sts-c-a-22-2-23/
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; *"Límites al desistimiento durante el período de prueba de trabajador en incapacidad temporal: el derecho a la integridad física puede provocar la nulidad de la extinción (STSJ Baleares 24/1/23)"*; Blog del autor: https://ignasibeltran.com/2023/03/02/limites-al-desistimiento-durante-el-periodo-de-prueba-de-trabajador-en-incapacidad-temporal-el-derecho-a-la-integridad-fisica-puede-provocar-la-nulidad-de-la-extincion-stsj-baleares-24-1-23/
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; *"Lo que el dinero no debería poder comprar: el caso «Baby M»"*; Blog del autor: https://ignasibeltran.com/2023/03/29/lo-que-el-dinero-no-deberia-poder-comprar-el-caso-baby-m/
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; *"Perfilando al contrato fijo-discontinuo: la actividad docente curricular escolar no intermitente (SAN 21/2/23)"*; Blog del autor: https://ignasibeltran.com/2023/03/13/perfilando-al-contrato-fijo-discontinuo-la-actividad-docente-curricular-escolar-no-intermitente-san-21-2-23/
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; *"Popurrí de novedades judiciales (Marzo 2023)"*; Blog del autor: https://ignasibeltran.com/2023/03/22/popurri-de-novedades-judiciales-marzo-2023/
BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.; *"Sobre la prestación por nacimiento y cuidado del menor en familia monoparental o monomarental (STS\Pleno 2/3/23)"*; Blog del autor: https://ignasibeltran.com/2023/03/21/sobre-la-prestacion-por-nacimiento-y-cuidado-del-menor-en-familia-monoparental-o-monomarental-stspleno-2-3-23/
BLASCO JOVER, C.; *"El Tribunal Supremo sentencia que 1+0 no es igual a 2: se zanja el debate en torno al reconocimiento doble de la prestación por nacimiento y cuidado del menor en familias monoparentales"*; AEDTSS: https://www.aedtss.com/el-tribunal-supremo-sentencia-que-10-no-es-igual-a-2/
BLÁZQUEZ AGUDO, E. M.; *"La protección de las trabajadoras con menstruación incapacitante: ¿un beneficio o una medida con efectos perniciosos?"*; El Foro de Labos: https://www.elforodelabos.es/2023/03/la-proteccion-de-las-trabajadoras-con-menstruacion-incapacitante-un-beneficio-o-una-medida-con-efectos-perniciosos/

BLÁZQUEZ AGUDO, E. V.; *"En busca de la sostenibilidad del sistema: otra reforma de la Seguridad Social"*; El Foro de Labos: https://www.elforodelabos.es/2023/03/en-busca-de-la-sostenibilidad-del-sistema-otra-reforma-de-la-seguridad-social/
BOUCHEZ, J.-P.; *"Le télétravail et la performance économique des organisations"*; METIS: https://www.metiseurope.eu/2023/03/06/le-teletravail-et-la-performance-economique-des-organisations/
CABELLO BURGOS, J. J.; *"La tasa de reposición específica del sector público estatal"*; AEDTSS: https://www.aedtss.com/la-tasa-de-reposicion-especifica-del-sector-publico-estatal/
CAMAS RODA, F.; *"Mensajes clave de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo"*; Blog del autor: https://www.ferrancamas.com/blog-derecho-laboral-inmigracion/mensajes-clave-de-la-ley-3-2023/ia567
CAMAS RODA, F.; *"Normas con contenido laboral publicadas en el paso del 2022 al 2023 y sus mensajes clave"*; Blog del autor: https://www.ferrancamas.com/blog-derecho-laboral-inmigracion/normas-mensajes/ia562
CANEVE, S.; *"La banca-dati dei contratti collettivi del CNEL: istruzioni ad uso degli studenti"*; CIELO: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/02/caneve_noticias_cielo_n2_2023-2.pdf
CARRASCOSA BERMEJO, D.; *"Seguridad Social aplicable en el teletrabajo internacional postpandémico y en el caso específico del nomadismo digital"*; LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Socia, Vol. 4, Núm. 1: https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7639/5992
CASAS BAAMONDE, M. E.; *"Discriminación directa por embarazo en el acceso al empleo público temporal"*; Revista de Jurisprudencia Social, Núm. 1/2023: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002322
CASTRO MEDINA, R; *"Nuevos retos sociales en la cuarta revolución industrial: una aproximación jurídico-laboral"*; IUSLabor, Núm. 1 (2023): https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/412139/508885
CAVAS MARTÍNEZ, F.; *"Ausencia de grabación del juicio oral y nulidad de actuaciones: el debate sobre la indefensión, en el centro"*; Revista de Jurisprudencia Social, Núm. 2/2023: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002344
CAVAS MARTÍNEZ, F.; *"Cotización a la Seguridad Social de la indemnización mejorada por convenio colectivo: ¿una duda razonable?"*; Revista de Jurisprudencia Social, Núm. 1/2023: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002320
CEF.- LABORAL SOCIAL; *"La protección sociolaboral en la «Ley trans»"*; CEF.- Laboral Social: https://www.laboral-social.com/ley-trans-medidas-laborales-normas-reformadas.html
CEF.- LABORAL SOCIAL; *"Nuevas situaciones de incapacidad temporal en vigor el 1 de junio de 2023"*; CEF.- Laboral Social: https://www.laboral-social.com/incapacidad-temporal-nuevas-situaciones-especiales-menstruacion-incapacitante-secundaria-interrupcion-embarazo-gestacion-semana-39.html
CEF.- LABORAL SOCIAL; *"Publicada la nueva Ley de Empleo"*; CEF.- Laboral Social: https://www.laboral-social.com/novedades-ley-3-2023-empleo-inembargabilidad-smi-intervencion-itss-despidos-colectivos.html
CEF.- LABORAL SOCIAL; *"Reformas para la sostenibilidad del sistema público de pensiones"*; CEF.- Laboral Social: https://www.laboral-social.com/rdl-2-2023-reforma-pensiones-seguridad-social-cuadro-comparativo.html
CEF.- LABORAL SOCIAL; *"Una nueva sentencia abre expectativas de defensa para el suicidio inducido por causas laborales"*; CEF.- Laboral Social: https://www.laboral-social.com/stsj-cantabria-27-febrero-2023-consideracion-suicidio-como-accidente-trabajo-prestaciones-viudedad-orfandad.html
COUNTORIS, N. e. a.; *"Benchmarking Working Europe 2023. Europe in transition - Towards sustainable resilience"*; ETUI: https://www.etui.org/sites/default/files/2023-03/Benchmarking%20Working%20Europe%202023_Towards%20sustainable%20resilience_2023.pdf
CREMADES CHUECA, O.; *"Descajanegrización jurídica y derecho de información de la representación de los trabajadores sobre los algoritmos y los sistemas de inteligencia artificial"*; Blog del autor: https://oriolcremades.com/derecho-informacion-representacion-trabajadores-algoritmos-inteligencia-artificial/
CRISTÓBAL RONCERO, R.; *"Colectivos de atención prioritaria de la política de empleo"*; AEDTSS: https://www.aedtss.com/colectivos-de-atencion-prioritaria-de-la-politica-de-empleo/
CRUZ VILLALÓN, J.; *"Suspensiones y reducciones de la jornada laboral. Lo que hemos aprendido de la reforma laboral 2021"*; LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Socia, Vol. 4, Núm. 1: https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7646/5998
DE FUENTES Gª-ROMERO DE TEJADA, C.; *"La nueva regulación de la dismenorrea o reglas dolorosas"*; AEDTSS: https://www.aedtss.com/la-nueva-regulacion-de-la-dismenorrea-o-reglas-dolorosas/
DE SPIEGELAERE, S.; *"The curious non-advent of codetermination in Belgium: a focus on the Christian trade union"*; ETUI: https://www.etui.org/sites/default/files/2023-03/The%20curious%20non-advent%20of%20codetermination%20in%20Belgium-a%20focus%20on%20the%20Christian%20trade%20union_2023.pdf
DEL HOYO, E.; *"Discriminación por edad"*; Jurisdicción Social, Núm. 241: http://www.juecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2023/03/Revista-Jurisdiccion-Social-Febrero-2023.pdf
DEL REY GUANTER, S. *"La reciente intensificación de la "paralaboralidad" normativa: algunas causas y consecuencias"*; AEDTSS: https://www.aedtss.com/la-reciente-intensificacion-de-la-paralaboralidad-normativa-algunas-causas-y-consecuencias/
EGUARAS MENDIRI, F.; *"El complemento para la reducción de la brecha de género. Sentencia del Tribunal Superior del País Vasco de trece de septiembre de 2022, Recurso de suplicación 1098/2022"*; Jurisdicción Social, Núm. 241: http://www.juecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2023/03/Revista-Jurisdiccion-Social-Febrero-2023.pdf

EL DERECHO; *"Pensión de viudedad en 2023: claves y requisitos para tramitar la prestación"*; El Derecho: https://elderecho.com/pension-viudedad-2023-claves-y-requisitos-para-tramitar-prestacion
ESCRIBANO GUTIÉRREZ, J.; *"La defensa del medio ambiente desde la negociación colectiva: análisis comparado"*; CIELO: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/02/escribano_noticias_cielo_n2_2023-1.pdf
FERNÁNDEZ DE LA CIGOÑA FRAGA, J. R.; *"¿Qué son los itinerarios formativos y por qué debes utilizarlos para formar a tus empleados?"*; CEF.- Laboral Social: https://www.laboral-social.com/que-itinerarios-formativos-debes-utilizarlos-formar-empleados.html
FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, I.; *"Derecho al teletrabajo por conciliación y residir en otra comunidad autónoma"*; Legaltoday: https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/derecho-al-teletrabajo-por-conciliacion-y-residir-en-otra-comunidad-autonoma-2023-03-24/
FERNÁNDEZ PROL, F.; *"La intermediación en la nueva Ley de Empleo"*; AEDTSS: https://www.aedtss.com/la-intermediacion-en-la-nueva-ley-de-empleo/
FERRANDO GARCÍA, F. M.; *"Apuntes sobre las directrices de la Unión Europea sobre defensa de la competencia y negociación de convenios para los trabajadores autónomos sin personas asalariadas a su cargo"*; NET21: https://www.net21.org/apuntes-sobre-las-directrices-de-la-union-europea-sobre-defensa-de-la-competencia-y-negociacion-de-convenios-para-los-trabajadores-autonomos-sin-personas-asalariadas-a-su-cargo/
FONT DE LA MORA RULLAN, J.; *"¿Resulta de aplicación la protección del artículo 607 LEC al embargo de devoluciones del IRPF?"*; Legaltoday: https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-fiscal/fiscal/resulta-de-aplicacion-la-proteccion-del-articulo-607-lec-al-embargo-de-devoluciones-del-irpf-2023-03-10/
FOTINOPOULOS BASURKO, O.; *"El trabajo "transnacional". Retos presentes y futuros de la ejecución de servicios extraterritoriales"*; LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Socia, Vol. 4, Núm. 1: https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7638/5990
GALA, C.; *""*; IUSLabor, Núm. 1 (2023): https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/412775/508888
GARCÍA ROMERO, B.; *"La menor indemnización pactada para los trabajadores mayores de 60 años afectados por un despido colectivo no constituye una discriminación por razón de edad"*; Revista de Jurisprudencia Social, Núm. 2/2023: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002345
GARCIA SALAS, A. I.; *"El recurso al periodo de prueba para relaciones laborales de corta duración"*; El Foro de Labos: https://www.elforodelabos.es/2023/03/el-recurso-al-periodo-de-prueba-para-relaciones-laborales-de-corta-duracion/
GARCÍA, F. M.; *"Incapacidad laboral, ¿cuántos tipos y grados reconoce la Seguridad Social?"*; Legaltoday: https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/incapacidad-laboral-cuantos-tipos-y-grados-reconoce-la-seguridad-social-2023-03-27/
GIMENO DÍAS DE ATAURI, P.; *"Registro retributivo y protección de datos. Análisis de la SAN de 23 de febrero de 2023"*; El Foro de Labos: https://www.elforodelabos.es/2023/03/registro-retributivo-y-proteccion-de-datos-analisis-de-la-san-de-23-de-febrero-de-2023/
GINÈS I FABRELLAS, A. & PEÑA MONCHO, J.; *"Derecho a la desconexión y prevención de riesgos laborales derivados del uso de la tecnología"*; LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Socia, Vol. 4, Núm. 1: https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7642/5995
GOERLICH PESET, J. M.; *"¿Qué ha pasado con los derechos laborales de las víctimas de violencia sexual?"*; El Foro de Labos: https://www.elforodelabos.es/2023/03/que-ha-pasado-con-los-derechos-laborales-de-las-victimas-de-violencia-sexual/
GOERLICH PESET, J. M.; *"Afectación del convenio a terceros. Aspectos sustantivos y procesales"*; LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Socia, Vol. 4, Núm. 1: https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7637/5987
GOERLICH PESET, J. M.; *"Restricciones de la contratación fija-discontinua en la enseñanza: negociación colectiva y fraude de ley (SAN 19/2023, de 21 de febrero)"*; El Foro de Labos: https://www.elforodelabos.es/2023/03/restricciones-de-la-contratacion-fija-discontinua-en-la-ensenanza-negociacion-colectiva-y-fraude-de-ley-san-19-2023-de-21-de-febrero/
GÓMEZ DE JOSÉ, C.; *"Presentación del incidente de nulidad de actuaciones como cauce de admisión de los recursos de amparo a la vista de la reciente sentencia del TEDH de 15 de diciembre de 2022"*; El Derecho: https://elderecho.com/presentacion-incidente-nulidad-actuaciones-recurso-amparo-sentencia-tedh?utm_medium=email&utm_source=newsletter&utm_campaign=20230315_Nwl&utm_id=674
GONZÁLEZ ORTEGA, S.; *"El segundo (por ahora) paquete de reformas en materia de Seguridad Social"*; AEDTSS: https://www.aedtss.com/el-segundo-por-ahora-paquete-de-reformas-en-materia-de-seguridad-social/
GORELLI HERNÁNDEZ, J.; *"Razones para un cambio en la indemnización por despido improcedente"*; IUSLabor, Núm. 1 (2023): https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/410450/508882
GRUPO LEXA; *"¿El cese de la relación laboral por correo electrónico queda suficientemente acreditado?"*; Legaltoday: https://www.legaltoday.com/opinion/blogs/transversal/blog-lexa-jurisprudencia-laboral-novedosa/el-cese-de-la-relacion-laboral-por-correo-electronico-queda-suficientemente-acreditado-2023-03-07/
GRUPO LEXA; *"¿Es la relación entre trabajadores y empresas en el sector odontológico un contrato laboral o un contrato TRADE?"*; Legaltoday: https://www.legaltoday.com/opinion/blogs/transversal/blog-lexa-jurisprudencia-laboral-novedosa/es-la-relacion-entre-trabajadores-y-empresas-en-el-sector-odontologico-un-contrato-laboral-o-un-contrato-trade-2023-03-28/
GRUPO LEXA; *"¿Resulta conforme a derecho el registro de jornada por medio de una aplicación informática?"*; Legaltoday: https://www.legaltoday.com/opinion/blogs/transversal/blog-lexa-jurisprudencia-laboral-novedosa/resulta-conforme-a-derecho-

el-registro-de-jornada-por-medio-de-una-aplicacion-informatica-2023-03-21/
GRUPO LEXA; *"Expediente 202105690 de la AEPD. ¿Es vulnerada la Ley de Protección de Datos por la inclusión de un trabajador a grupos de WhatsApp con fines laborales?"*; Legaltoday: https://www.legaltoday.com/opinion/blogs/transversal/blog-lexa-jurisprudencia-laboral-novedosa/expediente-202105690-de-la-aepd-es-vulnerada-la-ley-de-proteccion-de-datos-por-la-inclusion-de-un-trabajador-a-grupos-de-whatsapp-con-fines-laborales-2023-03-14/
IBÁÑEZ CASTEJÓN, L.; *"Repensando el retrato sobre las mujeres del Sur al calor de la cuarta ola feminista. El caso de Oxfam Intermón"*; Femeris; Vol. 8; Núm. 1: https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/7464/5884
IGLESIAS OSORIO, B. C.; *"Movilidad funcional. Aspectos controvertidos de su regulación"*; IUSLabor, Núm. 1 (2023): https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/411281/508884
IMAZ MONTES, M. M. & MARTÍNEZ VÁZQUEZ, L.; *"El menor como víctima de violencia de género. Un enfoque multidisciplinar"*; Femeris; Vol. 8; Núm. 1: https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/7460/5888
LACOMBA PÉREZ, F. R.; *"Parámetros judiciales de validez del registro diario de jornada"*; IUSLabor, Núm. 1 (2023): https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/414067/508890
LAHERA FORTEZA, J.; *"La contratación laboral tras un año de reforma"*; LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Socia, Vol. 4, Núm. 1: https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7644/5997
LEGALTODAY; *"El descanso diario se añade al descanso semanal, aunque preceda directamente a este último"*; Legaltoday: https://www.legaltoday.com/actualidad-juridica/noticias-de-derecho/el-descanso-diario-se-anade-al-descanso-semanal-aunque-preceda-directamente-a-este-ultimo-2023-03-07/
LILLO PÉREZ, E.; *"Hitos de Jaime Sartorius en la historia de Comisiones Obreras"*; Blog de Antonio Baylos: https://baylos.blogspot.com/2023/03/hitos-de-jaime-sartorius-en-la-historia.html
LILLO, E. y BAYLOS, A.; *"La imparcialidad de los jueces y el Partido Popular"*; Blog de Antonio Baylos: https://baylos.blogspot.com/2023/03/la-imparcialidad-de-los-jueces-y-el.html
LIPS LARRAÑAGA, M. & ERIDANI, A.; *""Lo que me nutre, me destruye" . Los Trastornos de la Conducta Alimentaria como expresiones de la violencia sexual contra las mujeres"*; Femeris; Vol. 8; Núm. 1: https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/7462/5886
LÓPEZ AHUMADA, J. E.; *"Reflexiones sobre el nuevo contexto de aplicación del teletrabajo"*; CIELO: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/02/lopez_noticias_cielo_n2_2023.pdf
LÓPEZ BERMEJO, Ó; *"Panorama tras la entrada en vigor Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en la calificación del despido cuando acaece durante baja por incapacidad temporal. Nueva consideración del concepto enfermedad"*; Revista de Jurisprudencia Social, Núm. 1/2023: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002327
LOUSADA AROCHENA, J. F.; *"Prestación por adopción del hijo/a del cónyuge o pareja: comentario a una sentencia dictada según la normativa anterior al RDL 6/2019 cuyas enseñanzas sirven para después"*; Revista de Jurisprudencia Social, Núm. 2/2023: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002343
LUCAS ARRANZ,M. y ROSSI FREDUCCI, D.; *"Desgaste por empatía y síntomas de estrés postraumático en profesionales que trabajan en género y violencia de género"*; Femeris; Vol. 8; Núm. 1: https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/7463/5885
MACÍAS LÓPEZ, M.; *"Los carniceros como guardianes de la comunidad: La situación legal de los carniceros judíos en la Corona de Aragón, 1250-1330"*; IUSLabor, Núm. 1 (2023): https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/412636/508893
MANEGATTI, E.; *"Law, Technology and Labour"*; Italian Labour Law e-Studies: https://amsacta.unibo.it/7167/1/E-book%20Law%20Technology%20and%20Labour%20EULA%20ILLe-Series.pdf
MARCHIOTTI, A.; *"Le tendenze della contrattazione sociale nell'ultimo decennio secondo i Rapporti CISL e CGIL"*; CIELO: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/02/marchiotti_noticias_cielo_n2_2023.pdf
MARTÍNEZ ASO, M. & PARRA NÚÑEZ, S.; *"El control del despido colectivo y la ineludible función social de la ITSS"*; Blog de Eduardo Rojo: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/el-control-del-despido-colectivo-y-la.html
MARTÍNEZ MOYA, J.; *"Legitimación empresarial para interponer recurso de casación unificadora en el proceso de impugnación de sanciones: cerrando puertas al recurso"*; Revista de Jurisprudencia Social, Núm. 1/2023: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002323
MARTÍNEZ, G.; *"Novedades en materia de responsabilidad penal en el ámbito laboral"*; Legaltoday: https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/laboral/novedades-en-materia-de-responsabilidad-penal-en-el-ambito-laboral-2023-03-06/
MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A.; *"La necesaria participación activa de las personas trabajadoras en la lucha contra el cambio climático"*; CIELO: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/02/martinpozuelo_noticias_cielo_n2_2023.pdf
MCCAUGHEY, M.; *"No one left behind? Gender segregation in the workplace sees women losing out"*; EUROFOUND: https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/blog/no-one-left-behind-gender-segregation-in-the-workplace-sees-women-losing-out
MERCADER UGUINA, J. R.; *"La determinación del convenio aplicable a contratas y subcontratas: la vida sigue igual…"*; El Foro de Labos: https://www.elforodelabos.es/2023/02/la-determinacion-del-convenio-aplicable-a-contratas-y-subcontratas-la-vida-sigue-igual/

MERINO MARTOS, A.; *"La incipiente transición energética justa en España"*; CIELO: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/02/merino_noticias_cielo_n2_2023.pdf
MIÑARRO YANINI, M.; *"Instrumentos laborales de flexibilidad interna al servicio (también) de la transición ecológica justa"*; CIELO: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/02/minarro_noticias_cielo_n2_2023.pdf
MOLERO MARAÑÓN, M. L.; *"Los planes de igualdad, un año después"*; AEDTSS: https://www.aedtss.com/planes-de-igualdad-un-ano-despues/
MOLINA GUTIÉRREZ, S.; *"Convenios colectivos vs Estatuto de los Trabajadores: El problema del dies a quo en el disfrute de permisos retribuidos"*; Revista de Jurisprudencia Social, Núm. 2/2023: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002342
MOLINA NAVARRETE, C.; *"La doctrina del daño extintivo inverso por edad: ¿La mayor aminora la carga indemnizatoria del despido?"*; CEF.- Laboral Social: https://www.laboral-social.com/indemnizacion-despido-inferior-personas-mayores-cristobal-molina-navarrete-comentario.html
MONEREO PÉREZ, J. L. & RODRÍGUEZ INIESTA, G.; *"Reformas en las pensiones de la Seguridad Social a cierre del año 2022 e inicios de 2023"*; LABORUM, Revista de Derecho de la Seguridad Social, Núm. 34: https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/699/805
MONEREO PÉREZ, J. L.; *"Sucesión en contratas: requisitos para la subrogación legal y convencional y límites regulativos intrínsecos del "pliego de cláusulas administrativas" particulares de la adjudicación"*; Revista de Jurisprudencia Social, Núm. 1/2023: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2023-00000002325
MONREAL BRINGSVAERD, E.; *"Despidos en situación de baja por IT tras la Ley 15/2022: improcedentes, no nulos, como regla general"*; AEDTSS: https://www.aedtss.com/despidos-en-situacion-de-baja-por-it-tras-la-ley-15-2022-improcedentes-no-nulos-como-regla-general/
MONTESDEOCA SUÁREZ, A.; *"Un análisis del accidente de trabajo sufrido por la persona teletrabajadora en su domicilio: Comentario a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 9 de Sevilla 529/2021"*; IUSLabor, Núm. 1 (2023): https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/412616/508916
MORENO GENÉ, J.; *"Diálogos entre jurisprudencia y legislador reformista de 2021 en materia de contratación de duración determinada"*; IUSLabor, Núm. 1 (2023): https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/412318/508889
MORENO GENÉ, J.; *"La extensión de la protección social a todos los estudiantes en prácticas: un paso en la dignificación de las prácticas no laborales"*; AEDTSS: https://www.aedtss.com/la-extension-de-la-proteccion-social-a-todos-los-estudiantes-en-practicas-un-paso-en-la-dignificacion-de-las-practicas-no-laborales/
MORENO SOLANA, A.; *"Los Protocolos de Acoso (Sexual, por Razón de Sexo, LGTBI, Acoso Moral): ¿Son una obligación legal de todas las Empresas?"*; El Foro de Labos: https://www.elforodelabos.es/2023/03/los-protocolos-de-acoso-son-una-obligacion-legal-de-todas-las-empresas/
MÜLLER, T.; *"Minimum wage developments in 2022. Fighting the cost-of-living crisis"*; ETUI: https://www.etui.org/sites/default/files/2023-03/Minimum%20wage%20developments%20in%202022-fighting%20the%20cost-of-living%20crisis_2023.pdf
MUÑOZ RUIZ, A. B.; *"¿Debe ser el suicidio un asunto laboral?"*; El Foro de Labos: https://www.elforodelabos.es/2023/03/debe-ser-el-suicidio-un-asunto-laboral/
NOGUEIRA GUASTAVINO, M.; *"Geolocalización lícita, probablemente desproporcionada. La necesidad de una vigilancia cualitativa, no cuantitativa"*; Revista de Jurisprudencia Social, Núm. 2/2023: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002340
OIT; *"The value of essential work. World Employment and Social Outlook"*; OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_871016.pdf
OIT-UNICEF; *"Más de mil millones de razones: La necesidad urgente de construir una protección social universal para los niños"*; OIT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_869615.pdf
PARRA GUTIÉRREZ. J. P.; *"La Directiva 2020/1057 sobre desplazamiento de trabajadores en el sector de transporte por carretera. Primeros pasos de una regulación necesaria y esperada"*; LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Socia, Vol. 4, Núm. 1: https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7640/5993
PARRES MIRALLES, R.; *"La coordinación de políticas activas y pasivas en la nueva Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo"*; AEDTSS: https://www.aedtss.com/la-coordinacion-de-politicas-activas-y-pasivas-en-la-nueva-ley-3-2023-de-28-de-febrero-de-empleo/
PASTOR MARTÍNEZ, A.; *"La tutela multinivel y control de convencionalidad. Una época de transición"*; El Derecho: https://elderecho.com/tutela-multinivel-control-convencionalidad-epoca-transicion
PEDROSA ALQUÉZAR, S. I.; *"Evolución histórica de la vigilancia de la salud en el Derecho del Trabajo Español: Origen y situación hasta la segunda república"*; IUSLabor, Núm. 1 (2023): https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/412640/508891
PÉREZ DE LOS COBOS, F.; *"Potestad legislativa y diálogo social"*; IUSLabor, Núm. 1 (2023): https://raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/414057/508881
PÉREZ DEL PRADO, D.; *"¿Cómo de prioritarios son los colectivos de la nueva Ley de Empleo?"*; El Foro de Labos: https://www.elforodelabos.es/2023/03/como-de-prioritarios-son-los-colectivos-de-la-nueva-ley-de-empleo/
QUESADA SARMIENTO, M. J.; *"Modificación de la Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria"*; El Derecho: https://elderecho.com/modificacion-de-la-ley-12-2009-de-30-de-octubre-reguladora-del-derecho-de-asilo-y-de-la-proteccion-subsidiaria

RAMÍREZ MORERA, M.; *"Perspectiva de género y discapacidad. Un acercamiento al éxito académico"*; Femeris; Vol. 8; Núm. 1: https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/7461/5887

RAMOS QUINTANA, M.; *"Salud sexual y reproductiva: los nuevos derechos sociales para las mujeres"*; AEDTSS: https://www.aedtss.com/salud-sexual-y-reproductiva-los-nuevos-derechos-sociales-para-las-mujeres/

RASO DELGUE, J.; *"Desafío docente: evaluaciones Siglo XX vs. ChatGPT-3 Siglo XXI"*; CIELO: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/02/raso_noticias_cielo_n2_2023.pdf

REDACCIÓN LEFEBVRE; *"Discriminación por razón de la edad o edadismo"*; El Derecho: https://elderecho.com/la-discriminacion-laboral-por-edad

RIZZO LORENZO, G.; *"La obligación de audiencia previa de todo trabajador despedido disciplinariamente, y no solo de los representantes legales. A propósito de la STSJ de Baleares de 13 de febrero de 2023"*; El Foro de Labos: https://www.elforodelabos.es/2023/03/la-obligacion-de-audiencia-previa-de-todo-trabajador-despedido-disciplinariamente-y-no-solo-de-los-representantes-legales-a-proposito-de-la-stsj-de-baleares-de-13-de-febrero-de-2023/

RODRIGUEZ CONTRERAS, R. & SANZ DE MIGUEL, P.; *"Involvement of social partners in the implementation of national recovery and resilience plans"*; EUROFOUND: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22044en.pdf

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.; *"Larga temporalidad en la contratación de investigadores universitarios. Su adecuación a las exigencias de la Directiva 1999/70"*; Revista de Jurisprudencia Social, Núm. 1/2023: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002319

RODRÍGUEZ ROMERO, A.; *"Sentencia del Tribunal Supremo sobre la contratación de autónomos TRADE frente a trabajadores por cuenta ajena"*; El Derecho: https://elderecho.com/sentencia-supremo-contratacion-autonomos-trade

RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M.; *"Descanso diario y descanso semanal en la Directiva 2003/88/CE"*; AEDTSS: https://www.aedtss.com/descanso-diario-y-descanso-semanal-en-la-directiva-2003-88-ce/

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C.; *"Así Es La Nueva Ley De Empleo"*; Trabajo, Persona, Derecho Y Mercado: http://grupo.us.es/iwpr/2023/03/06/asi-es-la-nueva-ley-de-empleo/

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C.; *"Aspectos Laborales De Las Últimas Leyes: La Ley Orgánica 2/2010, De Salud Sexual Y Reproductiva Y De La Interrupción Voluntaria Del Embarazo, Y Ley LGTBI"*; Trabajo, Persona, Derecho Y Mercado: http://grupo.us.es/iwpr/2023/03/27/aspectos-laborales-de-las-ultimas-leyes-la-ley-organica-2-2010-de-salud-sexual-y-reproductiva-y-de-la-interrupcion-voluntaria-del-embarazo-y-ley-lgtbi/

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C.; *"Dr. Félix Salvador Pérez, In Memoriam"*; Trabajo, Persona, Derecho Y Mercado: http://grupo.us.es/iwpr/2023/03/03/dr-felix-salvador-perez-in-memoriam/

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C.; *"Hacia Un Nuevo Modelo De Despido"*; Trabajo, Persona, Derecho Y Mercado: http://grupo.us.es/iwpr/2023/03/01/hacia-un-nuevo-modelo-de-despido/

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C.; *"La Arquitectura Institucional De Las Políticas De Ocupación En La Nueva Ley De Empleo"*; Trabajo, Persona, Derecho Y Mercado: http://grupo.us.es/iwpr/2023/03/10/la-arquitectura-institucional-de-las-politicas-de-ocupacion-en-la-nueva-ley-de-empleo/

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C.; *"La arquitectura institucional de las políticas de ocupación en la nueva Ley de Empleo"*; AEDTSS: https://www.aedtss.com/la-arquitectura-institucional-de-las-politicas-de-ocupacion-en-la-nueva-ley-de-empleo/

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C.; *"Real Decreto-Ley 2/2023, De 16 De Marzo, De Reforma De Las Pensiones"*; Trabajo, Persona, Derecho Y Mercado: http://grupo.us.es/iwpr/2023/03/21/real-decreto-ley-2-2023-de-16-de-marzo-de-reforma-de-las-pensiones/

ROJO TORRECILLA, E.; *"¿Discriminación laboral por parentesco? Sus límites (en especial, en pequeñas empresas)"*; Revista de Jurisprudencia Social, Núm. 2/2023: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002348

ROJO TORRECILLA, E.; *"¿Miedo escénico o precaución jurídica en el TS? A propósito de la sentencia de 2 de marzo de 2023 sobre la duración de los periodos de descanso en los permisos por nacimiento para familias monomarentales"*; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/miedo-escenico-o-precaucion-juridica-en.html

ROJO TORRECILLA, E.; *"Acoso moral en el trabajo que provoca la extinción del contrato. La importancia de los hechos probados. Una nota a la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Madrid de 13 de mayo de 2022, confirmada, en la cuantía de la indemnización por daños morales, por la del TSJ de Madrid de 12 de enero de 2023"*; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/02/acoso-moral-en-el-trabajo-que-provoca.html

ROJO TORRECILLA, E.; *"Claro, muy claro: el descanso diario y el descanso semanal son dos conceptos (y por tanto dos períodos de tiempo) claramente diferenciados. Notas a la sentencia del TJUE de 2 de marzo (asunto C-477/21), y un breve apunte a la dictada en los asuntos acumulados C_410/21 y C-661/21"*; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/claro-muy-claro-el-descanso-diario-y-el.html

ROJO TORRECILLA, E.; *"Debate en el Comité Económico y Social Europeo sobre el Protocolo Europeo de Progreso Social. La protección de los derechos sociales"*; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/debate-en-el-comite-economico-y-social.html

ROJO TORRECILLA, E.; *"El ejercicio de los derechos constitucionales laborales no puede tener impacto negativo en el salario (con algún matiz) Notas a la sentencia del TS de 9 de febrero de 2023 (caso IVECO)"*; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/el-ejercicio-de-los-derechos.html

ROJO TORRECILLA, E.; *"El impacto del consumo de drogas en la relación de trabajo. Despido procedente de conductor de autocar. Notas a propósito de la sentencia del TS de 21 de febrero de 2023"*; Blog del autor:

http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/el-impacto-del-consumo-de-drogas-en-la.html
ROJO TORRECILLA, E.; *"El tiempo de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Importante Comunicación de la Comisión Europea de 24 de marzo de 2023, y un apunte a las Conclusiones del Comité Europeo de Derechos Sociales"*; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/el-tiempo-de-trabajo-en-la.html
ROJO TORRECILLA, E.; *"Estreno de la miniserie "La indemnización por despido: el Reino de España ante el Comité Europeo de Derechos Sociales" (spoiler: falta el capítulo final)"*; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/estreno-de-la-miniserie-la.html
ROJO TORRECILLA, E.; *"La contratación laboral del profesorado universitario. Texto comparado de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), y de la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU)"*; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/la-contratacion-laboral-del-profesorado.html
ROJO TORRECILLA, E.; *"La izquierda nacionalista pide más cambios en la normativa laboral. Texto comparado de la normativa vigente y de la Proposición de Ley presentada por los Grupos Parlamentarios Republicano y Euskal Herria Bildu"*; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/la-izquierda-nacionalista-pide-mas.html
ROJO TORRECILLA, E.; *"La nueva Ley de Empleo Seguimiento y análisis de su tramitación desde el Anteproyecto a la aprobación definitiva por el Congreso de los Diputados (recopilación)"*; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/la-nueva-ley-de-empleo-seguimiento-y.html
ROJO TORRECILLA, E.; *"La nueva Ley de Empleo. Una apuesta por la empleabilidad y la atención a la persona"*; AEDTSS: https://www.aedtss.com/la-nueva-ley-de-empleo-una-apuesta-por-la-empleabilidad-y-la-atencion-a-la-persona/
ROJO TORRECILLA, E.; *"La prevención de riesgos laborales es un derecho, no un coste, para el personal de la empresa. Notas a la sentencia del TS de 16 de marzo de 2023, que confirma la dictada por la AN el 31 de marzo de 2022 (caso Air Nostrum)"*; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/la-prevencion-de-riesgos-laborales-es.html
ROJO TORRECILLA, E.; *"La vitalidad del mundo jurídico laboralista. Notas sobre la Revista de Jurisprudencia Laboral y la colección de DTSS del BOE"*; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/la-vitalidad-del-mundo-juridico.html
ROJO TORRECILLA, E.; *"Lecturas sobre la política de migración y asilo en la UE (mientras algunos Estados piden vallas y fronteras, muchas personas piden dignidad y respeto)"*; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/lecturas-sobre-la-politica-de-migracion.html
ROJO TORRECILLA, E.; *"Precariedad laboral y salud mental. Notas al informe de la Comisión presentado el 17 de marzo"*; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/precariedad-laboral-y-salud-mental.html
ROJO TORRECILLA, E.; *"Prueba ilícita y vulneración de derechos fundamentales. Impacto matizado sobre la calificación jurídica del despido disciplinario, según la más o menos directa relación con la decisión empresarial. Notas a la sentencia del TSJ de Galicia de 15 de febrero de 2023"*; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/prueba-ilicita-y-vulneracion-de.html
ROJO TORRECILLA, E.; *"Publicación de la Ley orgánica del sistema universitario"*; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/publicacion-de-la-ley-organica-del.html
ROJO TORRECILLA, E.; *"Sigue habiendo muchos españoles por el mundo (de nacimiento o no): 2.790317"*; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/sigue-habiendo-muchos-espanoles-por-el.html
ROJO TORRECILLA, E.; *"Tranquilidad: se puede fumar y tomar café durante la pausa laboral (cuestión distinta es determinar si es o no tiempo de descanso o de trabajo). Notas a la sentencia del TS de 22 de febrero de 2023 y muy amplio recordatorio de la dictada por la AN el 10 de diciembre de 2019"*; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/tranquilidad-se-puede-fumar-y-tomar.html
ROJO TORRECILLA, E.; *"Unas breves notas al Real Decreto Ley 2/2023 de reforma de las pensiones, y una pregunta: ¿Contribuirá la DA 52ª del RDL 2/2023 de 16 de marzo, al desbloqueo del Estatuto de las personas en formación práctica en el ámbito de la empresa?"*; Blog del autor: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2023/03/unas-breves-notas-al-real-decreto-ley.html
ROMERO BURILLO, A. M.; *"La contratación laboral del Personal Docente e Investigador en la Ley Orgánica del Sistema Universitario"*; AEDTSS: https://www.aedtss.com/la-contratacion-laboral-del-personal-docente-e-investigador-en-la-ley-organica-del-sistema-universitario/
ROQUETA BUJ, R.; *"Problemas vinculados a la extinción de contratos de trabajo en las administraciones públicas"*; LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Socia, Vol. 4, Núm. 1: https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/7641/5994
RUIZ FRANCO, R. *"Clara Campoamor una vida dedicada a la justicia social y a la defensa de los derechos de las mujeres"*; Femeris; Vol. 8; Núm. 1: https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/7458/5891
RUSSO, G., VAN HOUTEN, G. & CONSOLINI, M.; *"Fostering skills use for sustained business performance: Evidence from the European Company Survey"*; EUROFOUND: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21010en.pdf
SALA FRANCO, T.; *"Los despidos colectivos en el sector público"*; El Derecho: https://elderecho.com/despidos-colectivos-en-el-sector-publico
SANGUINETI, W.; *"¿Es conveniente incluir reglas sobre el empleador en un texto constitucional? Reflexiones a propósito de la futura constitución chilena"*; Blog del autor: https://wilfredosanguineti.wordpress.com/2023/03/30/es-conveniente-incluir-reglas-sobre-el-empleador-en-un-texto-constitucional-reflexiones-a-proposito-de-la-futura-constitucion-chilena/
SEMPERE NAVARRO, A. V.; *"Sobre la convivencia prematrimonial a efectos de viudedad"*; Revista de Jurisprudencia Social, Núm. 1/2023: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002321

SEMPERE NAVARRO, A.V.; *"Carácter ganancial de la indemnización por despido improcedente"*; Revista de Jurisprudencia Social, Núm. 2/2023: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002341
SOTO MORENO, E.; *"Medios, fines y condiciones de posibilidad. Las razones críticas del abolicionismo"*; Femeris; Vol. 8; Núm. 1: https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/7459/5889
TERRADILLOS ORMAETXEA, E. ; *"El alcance del análisis por parte de la Inspección de Trabajo de la concurrencia de las causas empresariales en los despidos colectivos tras la Ley 3/2023, de Empleo*; AEDTSS: https://www.aedtss.com/el-alcance-del-analisis-por-parte-de-la-inspeccion-de-trabajo-de-la-concurrencia-de-las-causas-empresariales-en-los-despidos-colectivos-tras-la-ley-3-2023-de-empleo/
TODOLÍ SIGNES, A.; *"¿Cuáles son los indicios suficientes para la inversión de la carga de la prueba en materia de garantía de indemnidad? (II) Otros indicios"*; Blog del autor: https://adriantodoli.com/2023/03/23/cuales-son-los-indicios-suficientes-para-la-inversion-de-la-carga-de-la-prueba-en-materia-de-garantia-de-indemnidad-ii-otros-indicios/
TODOLÍ SIGNES, A.; *"¿El rechazo injustificado del teletrabajo da derecho a daños morales? La STSJ Galicia 03/02/2022 dice que sí"*; Blog del autor: https://adriantodoli.com/2023/03/02/el-rechazo-injustificado-del-teletrabajo-da-derecho-a-danos-morales-la-stsj-galicia-03-02-2022-dice-que-si/
TODOLÍ SIGNES, A.; *"Hay derecho al ascenso de categoría profesional por funciones efectivamente realizadas aunque implique modificar la RPT en la Administración Pública (STS 22/11/2022)"*; Blog del autor: https://adriantodoli.com/2023/03/29/hay-derecho-al-ascenso-de-categoria-profesional-por-funciones-efectivamente-realizadas-aunque-implique-modificar-la-rpt-en-la-administracion-publica-sts-22-11-2022/
TODOLÍ SIGNES, A.; *"Informe sobre condiciones laborales en el Teletrabajo (datos 2022 para descargar)"*; Blog del autor: https://adriantodoli.com/2023/02/28/informe-sobre-condiciones-laborales-en-el-teletrabajo-datos-2022-para-descargar/
TODOLÍ SIGNES, A.; *"Revolución en la determinación de falsos autónomos por parte de la Inspección de trabajo (Se deroga el art. 148 d) LRJS)"*; Blog del autor: https://adriantodoli.com/2023/03/07/revolucion-en-la-determinacion-de-falsos-autonomos-por-parte-de-la-inspeccion-de-trabajo-se-deroga-el-art-148-d-lrjs/
URBANO PÉREZ, E.; *"La reclamación colectiva de CCOO por violación, por parte del Estado Español, del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada"*; NET21: https://www.net21.org/la-reclamacion-colectiva-de-ccoo-por-violacion-por-parte-del-estado-espanol-del-articulo-24-de-la-carta-social-europea-revisada/
UREÑA MARTÍN, A.; *"Estudio de los colectivos de atención prioritaria de la política de empleo en la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo"*; Tu Asesor Laboral: https://www.tuasesorlaboral.net/categorias-estudio/temas-juridicos/1027-estudio-colectivos-atencion-prioritaria-politica-empleo-ley-3-2023-empleo
UREÑA MARTÍN, A.; *"La nueva Ley Orgánica 1/2023: nuevas situaciones de incapacidad temporal para las mujeres"*; Tu Asesor Laboral: https://www.tuasesorlaboral.net/categorias-estudio/temas-juridicos/1023-nueva-ley-organica-1-2023-nuevas-situaciones-incapacidad-temporal-mujeres
UREÑA MARTIN, A.; *"Las nuevas medidas para sostener el sistema de pensiones. Hablamos del MEI y de la cotización adicional de solidaridad"*; Tu Asesor Laboral: https://www.tuasesorlaboral.net/categorias-estudio/temas-juridicos/1028-nuevas-medidas-para-sostener-sistema-pensiones-mei-cotizacion-adicional-solidaridad
UREÑA MARTÍN, A.; *"Modificaciones en el ámbito laboral de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI"*; Tu Asesor Laboral: https://www.tuasesorlaboral.net/categorias-estudio/temas-juridicos/1026-modificaciones-ambito-laboral-ley-4-2023-igualdad-real-efectiva-personas-trans-garantia-derechos-personas-lgtbi
VANDAELE, K. & ZWYSEN, W.; *"An untapped resource for trade unions. Mapping potential active contributors to union work in 14 European countries"*; ETUI: https://www.etui.org/sites/default/files/2023-03/An%20untapped%20resource%20for%20trade%20unions-Mapping%20potential%20active%20contributors%20to%20union%20work%20in%2014%20European%20countries_2023.pdf
VILA TIERNO, F. A.; *"¿Debe considerarse el tiempo de espera como tiempo de trabajo?"*; Revista de Jurisprudencia Social, Núm. 2/2023: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-L-2023-00000002347
VILA TIERNO, F. A.; *"Despido disciplinario por actuaciones fuera del ámbito de las funciones de la persona trabajadora"*; Revista de Jurisprudencia Social, Núm. 1/2023: https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2023-00000002324
VILA, M.; *"Las grabaciones de una conversación entre dos personas sin el consentimiento y conocimiento del otro, según la jurisprudencia"*; Legaltoday: https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-publico/derecho-administrativo/las-grabaciones-de-una-conversacion-entre-dos-personas-sin-el-consentimiento-y-conocimiento-del-otro-segun-la-jurisprudencia-2023-03-09/
VIÑAS ARMADA, J. M.; *"La Responsabilidad empresarial "in vigilando" y la prevención de riesgos laborales. Cuestiones de enfoque"*; Legaltoday: https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-social-laboral/prevencion-riesgos-laborales/la-responsabilidad-empresarial-in-vigilando-y-la-prevencion-de-riesgos-laborales-cuestiones-de-enfoque-2023-03-15/
VIZCAÍNO RAMOS, I.; *"El monumental error de técnica jurídica, relativo a la Ley de empleo, cometido por la disposición final decimoquinta de la Ley trans"*; AEDTSS: https://www.aedtss.com/el-monumental-error-de-tecnica-juridica-relativo-a-la-ley-de-empleo-cometido-por-la-disposicion-final-decimoquinta-de-la-ley-trans/
WEBER, T., ADĂSCĂLIȚEI, D., ISUSI, I., DURÁN LÓPEZ, J., HAHNE, A. S., SPIELHOFER, T. & HADJIVASSILIOU, K.; *"Measures to tackle labour shortages: Lessons for future policy"*; EUROFOUND: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22015en.pdf

WEBER, T.; *"EU lack of labour won't be solved by skills alone: Improving job quality is key"*; EUROFOUND: https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/blog/eu-lack-of-labour-wont-be-solved-by-skills-alone-improving-job-quality-is-key
ZWYSEN, W.; *"Working apart : Polarisation driven by widening firm gaps and outsourcing"*; ETUI: https://www.etui.org/sites/default/files/2023-03/Working%20apart-Polarisation%20driven%20by%20widening%20firm%20gaps%20and%20outsourcing_2023.pdf

IR A INICIO

ENLACES

LEGISLACIÓN
JURISPRUDENCIA
CONVENIOS COLECTIVOS
SEGURIDAD SOCIAL
INSTITUCIONES PÚBLICAS
SALUD LABORAL
SISTEMAS DE AUTOCOMPOSICIÓN DE CONFLICTOS LABORALES
PORTALES JURÍDICOS
REVISTAS JURÍDICAS
BLOGS IUSLABORALISTAS
CONSEJOS ECONÓMICOS Y SOCIALES
RELACIONES LABORALES EN GENERAL
UTILIDADES

• LEGISLACIÓN

➢ PUBLICACIONES OFICIALES

- DIARIO OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA (DOUE): http://eur-lex.europa.eu/oj/direct-access.html?locale=es
- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (BOE): https://www.boe.es/diario_boe/
- BOLETÍN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA (BOJA): http://www.juntadeandalucia.es/boja
- BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN (BOA); http://www.boa.aragon.es/#/
- BOLETÍN OFICIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS (BOPA): https://sede.asturias.es/portal/site/Asturias/menuitem.048b5a85ccf2cf40a9be6aff100000f7/?vgnextoid=c0c756a575acd010VgnVCM100000bb030a0aRCRD&i18n.http.lang=es&calendarioPqBopa=true
- BUTLLETÍ OFICIAL DE LES ILLES BALEARS (BOIB): http://www.caib.es/boib/
- BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS (BOC): http://www.gobiernodecanarias.org/boc/
- BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA (BOCAN): https://boc.cantabria.es/boces/
- DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA (DOCM): http://docm.castillalamancha.es/portaldocm/sumario.do
- BOLETÍN OFICIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN (BOCYL): http://bocyl.jcyl.es/
- DIARI OFICIAL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA (DOGC): http://dogc.gencat.cat/es/index.html?newLang=es_ES&language=es_ES
- DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA (DOE): http://doe.gobex.es/
- DIARIO OFICIAL DE GALICIA (DOG) : http://www.xunta.gal/diario-oficial-galicia/portalPublicoHome.do?fecha=20170125&ruta=%2Fsrv%2Fwww%2Fdoga%2FPublicados%2F2017%2F20170125%2FIndice17_gl.html
- BOLETÍN OFICIAL DE LA RIOJA (BOR): http://www.larioja.org/bor/es
- BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID (BOCM); http://www.bocm.es/bocm/Satellite?language=es&pagename=Boletin/Page/BOCM_home

- BOLETÍN OFICIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA (BORM); http://www.borm.es/borm/vista/principal/inicio.jsf
- BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA (BON); http://www.navarra.es/home_es/Actualidad/BON/
- BOLETÍN OFICIAL DEL PAÍS VASCO (BOPV); https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/Ultimo.shtml
- DIARI OFICIAL DE LA GENERALITAT VALENCIANA (DOGV); http://www.dogv.gva.es/portal/

➢ **BASES DE DATOS DE LEGISLACIÓN**

- EURLEX (normativa de la UE): http://eur-lex.europa.eu/homepage.html?locale=es
- BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO (a partir de 1960): https://www.boe.es/legislacion/legislacion_ava.php
- GAZETA DE MADRID (hasta 1959); https://www.boe.es/buscar/gazeta.php
- NOTICIAS JURÍDICAS: http://noticias.juridicas.com/base_datos/
- CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES: https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/documentacion-investigacion/legislacion-social-estatal
- LEGISLACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL (INSS): http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/index.htm
- LEGISLACIÓN EN MATERIA DE DESEMPLEO (SPEE): https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=informacion/normativa.html

• JURISPRUDENCIA

- CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA: http://www.icj-cij.org/homepage/sp/
- TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA OIT: http://www.ilo.org/tribunal/lang--en/index.htm
- TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS:http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home
- COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES (CARTA SOCIAL EUROPEA): http://www.coe.int/en/web/turin-european-social-charter
- TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA: http://curia.europa.eu/juris/recherche.jsf?language=es
- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL: http://hj.tribunalconstitucional.es/es
- TRIBUNAL SUPREMO, AUDIENCIA NACIONAL Y TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA: http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp

• CONVENIOS COLECTIVOS

- REGCON (Ministerio de Empleo y Seguridad Social):http://explotacion.mtin.gob.es/regcon/pub/consultaPublica?autonomia=9000&consultaPublica=1
- COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/
- BUSCADOR DE CONVENIOS EN ANDALUCÍA: http://www.juntadeandalucia.es/empleo/mapaNegociacionColectiva/buscadorConvenios!visualizarVistaBuscadorConvenios.action?pulsado
- BUSCADOR DE CONVENIOS COLECTIVOS EN ASTURIAS: https://www.asturias.es/portal/site/trabajastur/menuitem.26e478514b20d4a71615a2b9331081ca/?vgnextoid=f48bda01974ad110VgnVCM100000330118acRCRD&i18n.http.lang=es
- BUSCADOR DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LES ILLES BALEARS: http://www.caib.es/sites/M48/es/convenios_colectivos-953/
- BUSCADOR DE CONVENIOS COLECTIVOS EN CATALUNYA: http://treball.gencat.cat/ca/consell_relacions_laborals/convenis_colectius/cercador_de_convenis/
- BUSCADOR DE CONVENIOS COLECTIVOS EN EXTREMADURA: http://www.frlex.es/modulos/mod_convenios/pub/busqespecializada.php?zona=consejo
- BUSCADOR DE CONVENIOS COLECTIVOS EN GALICIA:http://cgrl.xunta.es/g_necol.asp
- BUSCADOR DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID:http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_InfPractica_FA&cid=1114194283904&idConsejeria=1109266187242&idListConsj=1109265444710&idOrganismo=1109266228548&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura&pv=1132040489931&sm=1109266100977
- BUSCADOR DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA REGIÓN DE MURCIA:http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=5623&IDTIPO=11&RASTRO=c150$m
- BUSCADOR DE CONVENIOS COLECTIVOS EN NAVARRA: http://www.navarra.es/home_es/Servicios/ficha/2904/Registro-de-Convenios-Colectivos

• SEGURIDAD SOCIAL

- ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL: https://www.issa.int/en
- SEGURIDAD SOCIAL ESPAÑOLA:http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm

- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL: https://sede.sepe.gob.es/portalSede/flows/inicio
- ASOCIACIÓN DE MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO:http://www.amat.es/
- IMSERSO: http://www.imserso.es/imserso_01/index.htm
- CENTER FOR RESEARCH ON PENSIONS AND WELFARE POLICIES: http://www.cerp.carloalberto.org/

• INSTITUCIONES PÚBLICAS

➢ UNIÓN EUROPEA

- UNIÓN EUROPEA: https://europa.eu/european-union/index_es
- PARLAMENTO EUROPEO: http://www.europarl.europa.eu/portal/es
- COMISIÓN EUROPEA: http://ec.europa.eu/index_es.htm
- DEFENSOR DEL PUEBLO EUROPEO: http://www.ombudsman.europa.eu/es/home.faces
- CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL (CEDEFOP): http://www.cedefop.europa.eu/es
- INSTITUTO EUROPEO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO: http://eige.europa.eu/
- AUTORIDAD EUROPEA DE SEGUROS Y PENSIONES DE JUBILACIÓN: https://eiopa.europa.eu/
- AGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA: http://fra.europa.eu/es

➢ ESTADO ESPAÑOL

- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: http://www.empleo.gob.es/index.htm
- INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: http://www.empleo.gob.es/itss/web/
- FONDO DE GARANTÍA SALARIAL: http://www.empleo.gob.es/fogasa/
- PARLAMENTO: http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso
- SENADO: http://www.senado.es/web/index.html
- CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL: http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder_Judicial
- CONSEJO DE ESTADO: http://www.consejo-estado.es/
- DEFENSOR DEL PUEBLO: https://www.defensordelpueblo.es/
- MINISTERIO DE JUSTICIA: http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/es/inicio
- MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA: http://www.minhafp.gob.es/es-ES/Paginas/Home.aspx
- AGENCIA ESPAÑOLA DE PROTECCIÓN DE DATOS: http://www.agpd.es/portalwebAGPD/index-ides-idphp.php
- INSTITUTO NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES: http://www.educacion.gob.es/educa/incual/ice_incual.html
- INSTITUTO DE LA MUJER Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: http://www.inmujer.gob.es/

• SALUD LABORAL

- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (OIT): http://www.ilo.org/safework/lang--es/index.htm
- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: https://osha.europa.eu/es
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO: http://www.insht.es/portal/site/Insht/;VAPCOOKIE=Th5nYKNZfxpy3n3gw0pWntwLYGpH0mk857BnPYLLxsq9NTnhJpXF!1950970197!1669659103
- OBSERVATORIO DE CONDICIONES DE TRABAJO: http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/;VAPCOOKIE=rNTyYLrJ2NyVdvsh8ThTZkwv7fFt1J7l2q1PlwpgrJv8WCQYLhbG!1669659103!1950970197
- FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: http://www.funprl.es/Aplicaciones/Portal/portal/Aspx/Home.aspx
- INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (ISTAS-CCOO): http://www.istas.net/web/portada.asp
- EUROPEAN CHEMICALS AGENCY: https://echa.europa.eu/home

• SISTEMAS DE AUTOCOMPOSIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

- SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SIMA): http://fsima.es/
- CONSELLO GALEGO DE RELACIONS LABORAIS: http://cgrl.xunta.es/
- CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DEL PAÍS VASCO/ LAN HARREMAN KONTSEILUA (PRECO): http://web.crl-lhk.org/
- FUNDACIÓN DE RELACIONES LABORALES DE EXTREMADURA: http://www.frlex.es/
- FUNDACIÓN PARA LAS RELACIONES LABORALES DE CANTABRIA (ORECLA): http://www.orecla.com/orecla.php?id_cliente=106
- INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID: http://www.institutolaboralmadrid.org/

- JURADO ARBITRAL LABORAL DE CASTILLA-LA MANCHA: http://www.castillalamancha.es/gobierno/economiaempresasyempleo/estructura/dgtfsl/actuaciones/jurado-arbitral-laboral-de-castilla-la-mancha
- OFICINA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE MURCIA (ORCL): http://www.orcl.org/
- SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SAMA): http://www.fundacionsama.com/
- SERVICIO ASTURIANO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS (SASEC): http://www.sasec.es/
- SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN (SERLA); https://www.serla.es/
- SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCÍA (SERCLA): https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/sercla-inicio
- TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ DE LES ILLES BALEARS (TAMIB): http://www.tamib.es/
- TRIBUNAL DE ARBTRAJE LABORAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA (TAL): http://www.fundaciontal.org/
- TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA (TLC): http://www.tribulab.cat/
- TRIBUNAL TRADE DE CATALUNYA: http://www.tribulab.cat/
- TRIBUNAL LABORAL DE LA RIOJA: http://www.tlrioja.com/
- TRIBUNAL LABORAL DE NAVARRA/NAFARROAKO LAN EPAITEGIA: http://www.tlnavarra.es/

• PORTALES JURÍDICOS

- ADAPT: http://adapt.it/
- ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL: http://www.aedtss.com/
- ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO: https://www.iali-aiit.org/es/index.htm
- ASOCIACIÓN LATINOAMERICANA DE ABOGADOS LABORALISTAS: http://lguevara-derecholaboral.blogspot.com.es/
- ASOCIACIÓN NACIONAL DE LABORALISTAS: http://www.asnala.com/
- ASSOCIACIÓ CATALANA DE IUSLABORALISTES: http://www.iuslabor.org/
- CEF LABORAL-SOCIAL: http://www.laboral-social.com/
- CENTRE DE DROIT COMPARÉ DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITE SOCIALE (COMPTRASEC): http://comptrasec.u-bordeaux.fr/es
- CENTRE FOR THE STUDY OF EUROPEAN LABOUR LAW "MASSIMO D'ANTONA": http://csdle.lex.unict.it/
- CIELO (Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional): http://www.cielolaboral.com/
- CRÓNICA SOCIOLABORAL: https://cronicasociolaboral.es/
- EL DERECHO: http://www.elderecho.com/
- EUROPEANRIGHTS: http://www.europeanrights.eu/
- ESPACIO ASESORÍA (Lefevre): http://www.espacioasesoria.com/noticias-empleo
- IUSPORT: http://iusport.com/index.html
- LABORIS: http://laboris.uqam.ca/espanol.htm
- LABOUR LAW RESEARCH NETWORK: http://www.labourlawresearch.net/
- LEGALTODAY: http://www.legaltoday.com/
- MUJERES POR DERECHO (Legaltoday): https://www.legaltoday.com/actualidad-juridica/mujeres-por-derecho/
- NET21: https://www.net21.org/
- NOTICIAS JURÍDICAS: http://noticias.juridicas.com/
- PORTICO LEGAL: https://porticolegal.expansion.com/
- QUESTIONE GIUSTIZIA: http://questionegiustizia.it/ (Magistratura Democrática)
- RED EUROLATINAMERICANA DE ANÁLISIS DEL TRABAJO Y DEL SINDICALISMO (RELATS): http://www.relats.org/
- SER MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO: https://sermujerytrabajo.es/
- TRABAJO, PERSONA, DERECHO Y MERCADO: http://grupo.us.es/iwpr/
- WIKIGUALDAD (Comisión de Igualdad de la AEDTSS): https://wikigualdad.org/

• REVISTAS JURÍDICAS

- AEQUALITAS (Revista Jurídica sobre la Igualdad de Oportunidades y Hombres): http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/OOAA/InstitutoAragonesMujer/AreasTematicas/CentroDocumentacion/ci.01_03_Revista_aequalitas.detalleDepartamento
- CUADERNOS DE RELACIONES LABORARLES (Universidad Complutense): http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA
- DOCUMENTACIÓN LABORAL (Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social): https://www.aedtss.com/documentacion-laboral/
- DROIT OUVRIER: http://www.cgt.fr/-Droit-Ouvrier-.html
- E-REVISTA INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN SOCIAL (Universidad de Sevilla): http://institucional.us.es/revistapsocial/index.php/erips/index
- EGUAGLIANZA & LIBERTÀ: http://www.eguaglianzaeliberta.it/web/node/385

- EL LABORALISTA (ASNALA): http://www.elaboralista.com/
- EUROPEAN JOURNAL OF LEGAL STUDIES: http://www.ejls.eu/
- FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género: https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/issue/archive
- FORO DE SEGURIDAD SOCIAL (Asociación Profesional del Cuerpo de Técnicos de la Seguridad Social): http://www.atass.org/index.php/2014-11-27-11-37-02
- INDret (UPF): http://www.indret.com/es/
- IUSLabor (UPF): https://www.upf.edu/iuslabor/
- JURISDICCIÓN SOCIAL : http://www.juecesdemocracia.es/publicaciones-comision-social-2/ (Jueces para la Democracia)
- JUSTICIA SOCIAL: https://revistajusticiasocial.colex.es/ (Colex)
- LA MUTUA (Fraternidad Muprespa): https://www.fraternidad.com/previene/es-ES/revista-mutua.html
- LABOREM (Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social): http://www.spdtss.org.pe/revistas
- LABOS REVISTA DE DERECHO DEL TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL: https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS
- LAN HARREMANAK/ REVISTA DE RELACIONES LABORALES (UPV/EHU):http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/index
- LEX SOCIAL; REVISTA DE DERECHOS SOCIALES (Universidad Pablo de Olavide): https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/index
- REVISTA CRÍTICA DE RELACIONES LABORALES LABORUM: https://revista.laborum.es/index.php/revreltra
- REVISTA DE DERECHO DE LA SEGURIDAD SOCIAL LABORUM: https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/index
- REVISTA DE ESTUDIOS JURÍDICOS (Universidad de Jaén): http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rej
- REVISTA DE JURISPRUDENCIAL LABORAL: https://www.boe.es/publicaciones/anuarios_derecho/anuario.php?id=L_2019_REVISTA_DE_JURISPRUDENCIA_LABORAL&fasc=1 (BOE)
- REVISTA DERECHO SOCIAL Y EMPRESA (Dykinson); https://www.dykinson.com/revistas/revista-derecho-social-y-empresa/
- REVISTA GALEGA DE DEREITO SOCIAL: http://www.revistagalegadedereitosocial.gal/index.php/RGDS
- REVISTA INTERNACIONAL Y COMPARADA DE RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO: http://adapt.it/EJCLS/index.php/rlde_adapt/index
- REVISTA JURÍDICA DE CASTILLA-LA MANCHA: http://docm.jccm.es/portaldocm/revistaJuridica.do
- REVISTA JURÍDICA DEL TRABAJO: https://revistajuridicadeltrabajo.blogspot.com/
- REVISTA JURÍDICA DE LA UNIVERSIDAD DE LEÓN: http://revpubli.unileon.es/ojs/index.php/juridica/index
- REVISTA LATINOAMERICANA DE DERECHO SOCIAL: https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social
- REVISTA TRABAJO (OIT): http://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/lang--es/index.htm
- REVISTA UNIVERSITARIA DE CIENCIAS DEL TRABAJO (Universidad de Valladolid): http://www.ruct.uva.es/default.html
- SINDICALISME ALS JUTJATS (Gabinet Jurídic d'UGT de Catalunya): http://www.ugt.cat/tag/sindicalisme-als-jutjats/
- TEMAS LABORALES (CARL): https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/documentacion-investigacion/revistas-y-monografias?p_p_id=BuscadorMonografiasPortlet_WAR_carlportalportlets_INSTANCE_38Bd&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=3&_BuscadorMonografiasPortlet_WAR_carlportalportlets_INSTANCE_38Bd_accion=frmBuscar
- TRABAJO. REVISTA IBEROAMERICANA DE RELACIONES LABORALES (Universidad de Huelva): http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/index
- TRABAJO, PERSONA, DERECHO Y MERCADO (Universidad de Sevilla): https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/index

- **BLOGS IUSLABORALISTAS**

- ARGUMENTOS DE DERECHO LABORAL (Adrián Todolí): https://adriantodoli.com/blog/
- BLOG DE CARLO L. ALFONSO MELLADO: http://carlos-alfonso.com/
- BLOG DE JESÚS CRUZ VILLALÓN: http://jesuscruzvillalon.blogspot.com.es/
- BLOG DEL AULA IUSLABORALISTA (UAB): https://aulaiuslaboralistauab.com/

- BLOG LABORAL DE ANGEL ARIAS DOMÍNGUEZ: http://aariasdominguez.blogspot.com.es/2016_03_01_archive.html
- CADERNO SOCIAL PERIFÉRICO (Jaime Cabeza Pereiro): http://conjaimecabeza.blogspot.com.es/
- CIUDAD NATIVA (Antonio Baylos): http://ciudadnativa.blogspot.com.es/
- DERECHO DEL TRABAJO EN TIEMPOS DE CRISIS (Mikel Urrutikoetxea): http://lanzuzenbidea.blogspot.com.es/
- DESDE MI CÁTEDRA (Joaquín Aparicio Tovar):http://japariciotovar.blogspot.com.es/
- EDITORIAL BOMARZO: http://editorialbomarzo.es/blog/
- EL BLOG DE EDUARDO ROJO: http://www.eduardorojotorrecilla.es/
- EL BLOG DE FERRAN CAMAS RODAS: http://www.ferrancamas.com/
- EL BLOG DE TISMI (Alex Tisminestzky): http://www.cronda.coop/es/Blog-Tismi/Blog
- EL BLOG DE WILFRENDO SANGUINETI: https://wilfredosanguineti.wordpress.com/
- EL FORO DE LABOS: https://www.elforodelabos.es/
- EN LAS TRINCHERAS (Montse Arcosa): http://montsearcos.es/?page_id=21
- FAVOR LABORIS (Adoración Guamán): https://favorlaborisblog.wordpress.com/
- GRATIELA MORARU: http://www.gratielamoraru.es/
- JONATHAN GALLEGO MONTALBÁN: http://jonathangallego.es/
- JURISDICCIÓN SOCIAL (Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia): http://jpdsocial.blogspot.com.es/
- JUSTICIA Y DICTADURA (Juanjo del Águila): https://justiciaydictadura.com/
- LEYTERATURA-VIENTO DEL CEDRO (Carolina Martínez Moreno): https://leyteratura.blogspot.com/
- NUESTRO SISTEMA PÚBLICO DE SEGURIDAD SOCIAL: http://nuestraseguridadsocial.blogspot.com.es/
- OBSERVATORIO JURÍDICO-LABORAL DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA: http://observatoriotj.blogspot.com.es/
- OTROBLOGMÁS, PERO ESTE ES EL MÍO!!!! (Miquel Arenas): http://miguelonarenas.blogspot.com.es/
- PERSPECTIVAS DE DERECHO DEL TRABAJO (Oriol Cremades Chueca): https://oriolcremades.com/
- PINCELADAS DE AUTOGESTIÓN (Lluis Rodríguez Algans): https://llrodriguezalgans.blogspot.com.es/
- REFLEXIONES LABORALES EN UN CONTEXTO TECNOLÓGICO (Esther Carrizosa Prieto): http://esthercarrizosa.blogspot.com.es/
- SEGÚN ANTONIO BAYLOS: http://baylos.blogspot.com.es/
- TRABAJO AL DERECHO (Olga Fotinopoulou y Jaime Sagalés): http://labourtotheleft.blogspot.com/
- TU ASESOR LABORAL (Ángel Ureña Martín): http://www.tuasesorlaboral.net/
- UNA MIRADA CRÍTICA A LAS RELACIONES LABORALES (Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz): http://ignasibeltran.com/

• CONSEJOS ECONÓMICOS Y SOCIALES

- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO (CESE): http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.es.home
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES): http://www.ces.es/
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ANDALUCÍA: http://www.juntadeandalucia.es/consejoeconomicoysocial/
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN: http://www.aragon.es/cesa
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ASTURIAS: http://www.cesasturias.es/
- CONSELL ECONÒMIC I SOCIAL DE LES ILLES BALEARS: http://www.caib.es/sacmicrofront/index.do?lang=ca&mkey=M16
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CANARIAS: http://www.cescanarias.org/
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN: http://www.cescyl.es/
- CONSELL DE TREBALL ECONOMIC I SOCIAL DE CATALUNYA: http://ctesc.gencat.cat/
- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA: http://www.ces.gva.es/cs_/index.htm
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE EXTREMADURA: http://www.gobex.es/cesextremadura/
- CONSELLO ECONOMICO E SOCIAL DE GALICIA: http://www.ces-galicia.org/
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA: https://www.cesmurcia.es/cesmurcia/
- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL VASCO/EUSKADIKO EKONOMIA ETA CIZARTE ARAZOETARAKO BATZORDEA: http://www.cesegab.com/

• RELACIONES LABORALES EN GENERAL

- CENTRO INTERNAZIONALE DI STUDI SOCIALI: http://www.ciss.it/web/
- DATABASE OF BUSINESS ETHICS: https://www.db-business-ethics.org/
- EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE (ETUI): http://www.etui.org/
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO (EUROFOUND): https://www.eurofound.europa.eu/es
- FUNDACIÓN 1º DE MAYO (CC.OO.):http://www.1mayo.ccoo.es/nova/
- FUNDACIÓN LARGO CABALLERO (UGT): http://portal.ugt.org/fflc/

- INSIGHT:http://www.insightweb.it/web/
- INTERNATIONAL LABOR RIGHTS FUND: http://www.laborrights.org/
- METIENDO BULLA: http://lopezbulla.blogspot.com.es/
- METIS: http://www.metiseurope.eu/
- OBSERVATORIO SOCIAL EUROPEO: http://www.ose.be/
- OIT:http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm
- THE INSTITUTE OF EMPLOYMENT RIGHTS: http://www.ier.org.uk/

- **UTILIDADES**

- EPBLEex: https://eplex.ilo.org/es/ (base de datos de la OIT de legislación comparada sobre protección del empleo: contratos temporales, período de prueba y despidos)
- FORMULARIO PARA EL CÁLCULO DE INDEMNIZACIONES POR DESPIDO (CGPJ): http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Utilidades/Calculo-de-indemnizaciones-por-extincion-de-contrato-de-trabajo/
- ESTADÍSTICAS JUDICIALES (CGPJ): http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Estadistica-Judicial/
- ESTADÍSTICAS LABORALES (MEYSS): http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/index.htm

PARA SOLICITAR LA INCLUSIÓN DE CUALQUIER WEB EN ESTA SECCIÓN DE ENLACES:
miquel.falguera@gmail.com

IR A INICIO