

**ANTEPROYECTO DE LEY POR LA QUE SE MODIFICA EL TR DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, Y OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA LABORAL, PARA LA TRANSPOSICIÓN DE LA DIRECTIVA (UE) 2019/1152, RELATIVA A UNAS CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES EN LA UNIÓN EUROPEA Y LA DIRECTIVA (UE) 2019/1158, RELATIVA A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES.**

**Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social**

COMPARACIÓN TEXTOS

DIRECTIVA	APL PROPUESTA TRANSPOSICIÓN	ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES
<p><b>DIRECTIVA CONCILIACIÓN. Artículo 11 Discriminación</b></p> <p>“Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir que los trabajadores reciban un trato menos favorable por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6, o el tiempo de ausencia del trabajo previsto en el artículo 7, o por haber ejercido los derechos previstos en el artículo 9”.</p>	<p><b>Artículo 4.2. Derechos laborales en relación con el trabajo</b></p> <p><i>c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral</i></p> <p>(...)</p>	<p><b>Artículo 4.2. Derechos laborales en relación con el trabajo</b></p> <p><i>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.</i></p> <p>(...)</p>
<p><b>DIRECTIVA TRANSPARENCIA. Artículo 4. Obligación de proporcionar información</b></p> <p>1. Los Estados miembros velarán por que se exija a los empleadores <u>informar a los trabajadores sobre los elementos esenciales</u> de su relación laboral.</p> <p>2. La información a que se hace referencia en el apartado 1 incluirá, <u>al menos</u>, los siguientes elementos:</p> <p>(...)</p>	<p><b>Artículo 4.2. Derechos laborales en relación con el trabajo</b></p> <p>2. En la relación de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho:</p> <p>[.]</p> <p><i>h) Derecho a conocer por escrito los aspectos esenciales de su relación laboral y a que sus condiciones de trabajo sean previsibles.</i></p>	<p><b>Artículo 4.2. Derechos laborales en relación con el trabajo</b></p> <p>2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:</p> <p>[.]</p> <p><i>h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.</i></p>

l) si el patrón de trabajo es total o mayoritariamente previsible, la duración de la jornada laboral ordinaria, diaria o semanal, del trabajador, así como cualquier acuerdo relativo a las horas extraordinarias y su remuneración y, en su caso, cualquier acuerdo sobre cambios de turno:

m) si el patrón de trabajo es total o mayoritariamente imprevisible, el empleador informará al trabajador sobre:

i) el principio de que el calendario de trabajo es variable, la cantidad de horas pagadas garantizadas y la remuneración del trabajo realizado fuera de las horas garantizadas,

ii) las horas y los días de referencia en los cuales se puede exigir al trabajador que trabaje,

iii) el período mínimo de preaviso a que tiene derecho el trabajador antes del comienzo de la tarea y, en su caso, el plazo para la cancelación a que se refiere el artículo 10, apartado 3;  
(...)

Se entenderá que las condiciones son previsibles cuando se puedan conocer con carácter efectivo y por escrito, respecto de la totalidad del periodo de prestación de servicios.

En materia de tiempo de trabajo deberán conocerse, al menos, el **número de horas de trabajo, la duración y distribución de la jornada, los periodos de prestación efectiva de servicios y, en su caso, los periodos de inactividad.**

Cuando los elementos recogidos en el párrafo anterior no puedan ser concretados en todos sus términos, se habrán de conocer los criterios en virtud de los cuales se objetivan en cada caso.

i) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo».

**DIRECTIVA TRANSPARENCIA. Artículo 5. Tiempo y medios de información**

*“1. Si no se ha proporcionado previamente, la información a que se hace referencia en el artículo 4, apartado 2, letras a), b), c), d), e), g), k) y l) y m), se proporcionará individualmente al trabajador en forma de uno o más documentos, durante el período comprendido entre el primer día de trabajo y, a más tardar, el séptimo día natural. El resto de información a que se hace referencia en el artículo 4, apartado 2, se proporcionará individualmente al trabajador en forma de documento en un plazo de un mes desde el primer día de trabajo.”*

**DIRECTIVA TRANSPARENCIA. Artículo 6. Modificación de la relación laboral**

*“1. Los Estados miembros velarán por que el empleador proporcione al trabajador, en forma de documento, cualquier cambio en los aspectos de la relación laboral a que se hace referencia en el artículo 4, apartado 2, así como cualquier cambio en la información adicional para los trabajadores enviados a otro Estado miembro o a un tercer país contemplada en el artículo 7, lo antes posible y, a más tardar, el día en que el cambio surta efecto.*

*2. El documento a que se refiere el apartado 1 no se aplicará a los cambios que se limiten a reflejar una modificación de las disposiciones legales, reglamentarias, administrativas o estatutarias o de los convenios colectivos mencionados en los documentos a*

**Artículo 8. Forma del Contrato**

*“~~5. Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas~~ La empresa debe informar por escrito a la persona trabajadora, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales de su relación laboral, ~~siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito~~ **tanto en el momento en que esta se inicie como cuando se produzca cualquier modificación de dichos elementos”.***

**Artículo 8. Forma del Contrato**

*“5. Cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador, en los términos y plazos que se establezcan reglamentariamente, sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito”.*

<p>que se refiere el artículo 5, apartado 1, y, cuando proceda, el artículo 7”.</p>		
	<p><b>NUEVO. Artículo 8 BIS. Información adicional en los supuestos de utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, de seguimiento o de vigilancia</b></p> <p><i>“La empresa está obligada a informar a las personas trabajadoras de la utilización de sistemas automatizados de toma de decisiones, o de seguimiento o vigilancia destinados a proporcionar información relevante a efectos del ejercicio de sus facultades de dirección, gestión y control.</i></p> <p><i>A tal efecto, la empresa deberá proporcionar a la persona trabajadora, cuando proceda, la <b>información adicional acerca de dichos sistemas</b> que se disponga reglamentariamente.</i></p> <p><i>Esta información deberá trasladarse de forma transparente, en un formato estructurado y de uso común”.</i></p>	<p><b>TEXTO NUEVO</b></p>
<p><b>DIRECTIVA TRANSPARIENCIA. Artículo 10. Previsibilidad mínima del trabajo</b></p> <p><i>“1. Si el patrón de trabajo de un trabajador es total o mayoritariamente imprevisible, los Estados miembros garantizarán que <u>el empleador no obligue a trabajar al</u></i></p>	<p><b>Artículo 12.4. Contrato a tiempo parcial</b></p> <p><i>“c) Las personas trabajadoras a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3.</i></p>	<p><b>Artículo 12.4. Contrato a tiempo parcial</b></p> <p><i>c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3.</i></p>

trabajador a menos que se cumplan las dos condiciones siguientes:

- a) el trabajo tiene lugar en unas horas y unos días de referencia predeterminados, según lo mencionado en el artículo 4, apartado 2, letra m), inciso ii), y
- b) el empleador informa al trabajador de una tarea asignada con un preaviso razonable establecido de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales, según lo mencionado en el artículo 4, apartado 2, letra m), inciso iii).

**2.** Si no se cumple uno o ninguno de los requisitos establecidos en el apartado 1, el trabajador tendrá derecho a rechazar una tarea asignada sin que ello tenga consecuencias desfavorables.

**3.** Si los Estados miembros permiten que el empleador cancele una tarea asignada sin indemnización, adoptarán las medidas necesarias, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales, para garantizar que el trabajador tenga derecho a una indemnización si el empleador cancela, sin observar un plazo de preaviso razonable determinado, la tarea asignada acordada previamente con el trabajador.

**4.** Los Estados miembros podrán establecer las modalidades de aplicación del presente artículo, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales.

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.

A estos efectos, la jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial se registrará día a día, **incluyendo el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona**, y se totalizará mensualmente, entregando copia a esta, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

La empresa deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que las personas que trabajan a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza **y**

La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias, incluidas las previamente pactadas y las voluntarias, no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1.

A estos efectos, la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia al trabajador, junto con el recibo de salarios, del resumen de todas las horas realizadas en cada mes, tanto las ordinarias como las complementarias a que se refiere el apartado 5.

El empresario deberá conservar los resúmenes mensuales de los registros de jornada durante un periodo mínimo de cuatro años.

En caso de incumplimiento de las referidas obligaciones de registro, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios.

d) Las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del

**DIRECTIVA TRANSPARENCIA. Artículo 18. Protección contra el despido y carga de la prueba**

**1.** Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido o su equivalente, así como cualquier acto preparatorio para el despido de trabajadores, por haber ejercido los derechos establecidos en la presente Directiva.

**2.** Los trabajadores que consideren que han sido despedidos, o que han sido objeto de medidas con un efecto equivalente, por haber ejercido los derechos contemplados en la presente Directiva, podrán pedir al empleador que proporcione, las causas debidamente fundamentadas del despido o de las medidas equivalentes. El empleador proporcionará dichos motivos por escrito.

**3.** Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, cuando los trabajadores a los que se hace referencia en el apartado 2 prueben ante un tribunal u otra autoridad u organismo competente unos hechos que permitan presuponer que ha tenido lugar ese despido o esas medidas equivalentes, corresponda al empleador demostrar que el despido se ha basado en causas distintas de las previstas en el apartado 1.

**4.** El apartado 3 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a los trabajadores.

*responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.*

*e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, **así como el incremento o disminución de las horas de trabajo en el contrato a tiempo parcial,** tendrá carácter voluntario y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). La persona trabajadora no podrá ser despedida ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar una oferta empresarial de conversión de jornada, ~~sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.e), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción~~.*

*tiempo trabajado, debiendo garantizarse en todo caso la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.*

*e) La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en el artículo 41.1.a). El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52.c), puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”.*

5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar el apartado 3 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otra autoridad u organismo competente.

6. Salvo disposición en contrario de los Estados miembros, el apartado 3 no se aplicará a los procesos penales”.

**DIRECTIVA TRANSPARENCIA. Artículo 10. Previsibilidad mínima del trabajo**

**“1.b)** el empleador informa al trabajador de una tarea asignada con un preaviso razonable establecido de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales, según lo mencionado en el artículo 4, apartado 2, letra m), inciso iii).

(...)

**3.** Si los Estados miembros permiten que el empleador cancele una tarea asignada sin indemnización, adoptarán las medidas necesarias, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales, para garantizar que el trabajador tenga derecho a una indemnización si el empleador cancela, sin observar un plazo de preaviso razonable determinado, la tarea asignada acordada previamente con el trabajador.

**Artículo 12.5. Pacto de horas complementarias**

“c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por la empresa, **así como una indicación de los días y las horas de referencia en los que esta puede solicitar los servicios de la persona trabajadora.**

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

d) La persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso

**Artículo 12.5. Pacto de horas complementarias**

“c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas.

d) El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días,



<p>4. Los Estados miembros podrán establecer las modalidades de aplicación del presente artículo, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o la práctica nacionales”.</p>	<p>mínimo de tres días. <del>salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.</del>  <i>En el caso de cancelación total o parcial por parte de la empresa de la realización de dichas horas sin observar el plazo de preaviso anterior, la persona trabajadora conservará en todo caso el derecho a la retribución correspondiente.</i></p> <p>e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:</p> <p>1.ª La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo <del>37.6</del> <i>37 y 48 bis.</i></p> <p>2.ª Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.</p> <p>3.ª Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial”.</p>	<p>salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.</p> <p>e) El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:</p> <p>1.ª La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6.</p> <p>2.ª Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.</p> <p>3.ª Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial”.</p>
<p><b>DIRECTIVA TRANSPARENCIA. Artículo 8. Duración máxima de los períodos de prueba</b></p> <p><i>“1. En caso de que una relación laboral esté sujeta a un período de prueba, tal como se defina en el Derecho o las prácticas nacionales, los Estados miembros velarán por que dicho período <u>no exceda de seis meses.</u></i></p>	<p><b>Artículo 14. Periodo de prueba</b></p> <p><i>“1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba <del>con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio,</del> de conformidad con lo establecido en convenio colectivo. En todo caso, dicho periodo de prueba</i></p>	<p><b>Artículo 14. Periodo de prueba</b></p> <p><i>“1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los convenios colectivos. En defecto de pacto en convenio, la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En</i></p>

**2.** En el caso de las relaciones laborales de duración determinada, los Estados miembros velarán por que la duración del período de prueba sea proporcional a la duración prevista del contrato y a la naturaleza del trabajo. En caso de renovación de un contrato para el desempeño de la misma función y tareas, la relación laboral no estará sujeta a un nuevo período de prueba.

**3.** Los Estados miembros podrán contemplar, con carácter excepcional, unos períodos de prueba de mayor duración en los casos en que ello esté justificado por la naturaleza del empleo o sea en interés del trabajador. En los casos en que el trabajador haya estado ausente durante el período de prueba, los Estados miembros podrán disponer que dicho período de prueba pueda prorrogarse de forma correspondiente respecto a la duración de la ausencia”.

*habrá de respetar los límites recogidos en este artículo.*

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para técnicos y técnicas tituladas, ni de dos meses para las demás personas trabajadoras. En las empresas de menos de veinticinco personas, el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para las personas trabajadoras que no sean técnicos y técnicas titulados.

~~En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.~~

*En el supuesto de contratos temporales, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes si el contrato es concertado por un periodo igual o superior a seis meses. Para contratos de duración inferior, la extensión del periodo de prueba se reducirá en la misma proporción. No podrá concertarse periodo de prueba para contratos de duración inferior a 7 días.*

La empresa y la persona trabajadora están, respectivamente, obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya ya

las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo que se disponga otra cosa en convenio colectivo.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con

	desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación”.	anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación”.
<p><b>DIRECTIVA TRANSPARIENCIA. Artículo 9. Empleo paralelo</b></p> <p><i>“1. Los Estados miembros garantizarán que un empleador <u>ni prohíba a un trabajador aceptar empleos con otros empleadores</u> fuera del calendario de trabajo establecido con dicho empleador, <u>ni lo someta a un trato desfavorable</u> por ese motivo.</i></p> <p><i>2. Los Estados miembros podrán fijar las condiciones para la utilización de <u>restricciones por incompatibilidad</u> por parte de los empleadores basadas en <u>causas objetivas, tales como la salud y la seguridad, la protección de la confidencialidad empresarial, la integridad del servicio público o la prevención de conflictos de intereses</u>”.</i></p>	<p><b>Artículo 21. Pacto de no concurrencia</b></p> <p><del>“1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan. 1. La empresa no podrá prohibir o limitar a la persona trabajadora la prestación de servicios para otras empresas, salvo causa objetiva y justificada vinculada a la adecuada prestación de servicios en aquella. En ningún caso la persona trabajadora podrá sufrir un trato desfavorable por su pluriempleo.</del></p> <p><i>No obstante, no podrá efectuarse la prestación laboral de una persona trabajadora para diversas empresas cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan”.</i></p>	<p><b>Artículo 21. Pacto de no concurrencia</b></p> <p><i>“1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan”.</i></p>
<p><b>DIRECTIVA TRANSPARIENCIA. Artículo 12. Transición a otra forma de empleo</b></p>	<p><b>Nuevo Artículo 21 BIS. Transición a otra forma de empleo</b></p>	<p><b>TEXTO NUEVO</b></p>

<p><i>“1. Los Estados miembros garantizarán que un trabajador con una antigüedad mínima de seis meses con el mismo empleador, que haya completado su período de prueba, en caso de exigírsele, pueda solicitar una forma de empleo con unas condiciones laborales que ofrezcan una previsibilidad y una seguridad mayores, si la hay, y <u>recibir una repuesta motivada por escrito</u>. Los Estados miembros podrán <u>limitar la frecuencia de las solicitudes que dan lugar a la obligación prevista en el presente artículo</u>.</i></p> <p><i>2. Los Estados miembros velarán por que el empleador remita la respuesta motivada a que se refiere el apartado 1 en el plazo de <u>un mes</u> a partir de la solicitud. Respecto de las personas físicas que actúan como empleadores y <u>las microempresas y las pequeñas o medianas empresas</u>, los Estados miembros <u>podrán ampliar este plazo hasta un máximo de tres meses</u> y permitir una respuesta oral a una solicitud similar subsiguiente presentada por el mismo trabajador si la justificación para la respuesta por lo que respecta a la situación del trabajador no ha cambiado”.</i></p>	<p><i>“1. Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 12.4.e) y 15.7, la persona trabajadora con al menos seis meses de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar puestos de trabajo vacantes en la empresa que sean a tiempo de trabajo completo, tengan una jornada mayor, sean de carácter indefinido o reúnan condiciones de mayor previsibilidad o estabilidad en el empleo.</i></p> <p><i>2. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud prevista en el apartado anterior de manera motivada y por escrito en el plazo de <b>quince días</b> o en el que se estableciera por convenio colectivo, que no podrá superar el plazo de un mes”.</i></p>	
<p><b>DIRECTIVA CONCILIACIÓN. Artículo 9 Fórmulas de trabajo flexible</b></p> <p><i>“1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y los cuidadores, tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado. La duración de estas</i></p>	<p><b>Artículo 34. Jornada</b></p> <p><i>“2. -distribución irregular- Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, <b>la empresa podrá distribuir de manera</b></i></p>	<p><b>Artículo 34. Jornada</b></p> <p><i>“2. -distribución irregular- Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo</i></p>

fórmulas de trabajo flexible podrá estar supeditada a un límite razonable.

**2.** Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes de acogerse a fórmulas de trabajo flexible a que hace referencia el apartado 1 en un plazo razonable de tiempo, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas solicitudes, así como cualquier aplazamiento de dichas fórmulas.

**3.** Cuando la duración de las fórmulas de trabajo flexible a que se hace referencia en el apartado 1 esté limitada, el trabajador tendrá derecho a volver a su modelo de trabajo original al término del período acordado. El trabajador también tendrá derecho a solicitar volver a su modelo de trabajo original antes de que finalice el período acordado siempre que lo justifique un cambio en las circunstancias. Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes de volver anticipadamente al modelo de trabajo original teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores.

**4.** Los Estados miembros podrán supeditar el derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible a períodos de trabajo anterior o a una antigüedad que no podrá ser superior a seis meses. Cuando existan sucesivos contratos de duración determinada a tenor de lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE con el mismo empleador, deberá tenerse en cuenta la suma de todos ellos para el cálculo de tales períodos”.

*irregular a lo largo del año, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el diez por ciento de la jornada de trabajo.*

*Dicha distribución deberá respetar en todo caso la normativa sobre jornada y horario de trabajo y, particularmente, los periodos mínimos de descanso diario y semanal, así como los derechos de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral. La persona trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.*

*La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada que deriven de lo establecido en el presente precepto será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.*

*En defecto de pacto colectivo sobre la compensación, esta se realizará según proponga la persona trabajadora. En caso de conflicto, se resolverá por la jurisdicción social teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la*

*largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.*

*Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.*

*La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada será exigible según lo acordado en convenio colectivo o, a falta de previsión al respecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En defecto de pacto, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada deberán quedar compensadas en el plazo de doce meses desde que se produzcan.*

*empresa y los derechos de conciliación y corresponsabilidad de la persona trabajadora”.*

**“8. -adaptaciones de jornada-** *Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.*

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

*Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que acrediten deberes de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio.*

*En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los*

**“8. -adaptaciones de jornada-** *Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.*

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

*En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta,*

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

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

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación es anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado **o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.**

**En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa**

entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.

Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los

	<p><i>sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.</i></p> <p><i>Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 y 48 bis.</i></p> <p><i>(...)</i>”.</p>	<p><i>permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.</i></p> <p><i>(...)</i>”.</p>
<p><b>DIRECTIVA CONCILIACIÓN. Artículo 6 Permiso para cuidadores</b></p> <p><i>“1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga derecho a disfrutar de un permiso para cuidadores de cinco días laborables al año por trabajador. Los Estados miembros podrán fijar los detalles adicionales relativos al ámbito de aplicación del permiso para cuidadores y a sus condiciones de conformidad con la legislación o los usos nacionales. El ejercicio de este derecho podrá estar supeditado a su adecuada justificación con arreglo a la legislación o usos nacionales.</i></p> <p><i>2. Los Estados miembros podrán distribuir los permisos para cuidadores sobre la base de períodos de un año, por persona necesitada de asistencia o apoyo, o por caso.</i></p>	<p><b>Artículo 37.3 Permisos retribuidos</b></p> <p><i>“b) Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso se ampliará hasta cinco días como máximo cuando la situación médica y la necesidad de cuidado efectivo por la persona trabajadora persistan”.</i></p> <p><i>“b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer</i></p>	<p><b>Artículo 37.3 Permisos retribuidos</b></p> <p><i>“b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días”.</i></p> <p><b>TEXTO NUEVO</b></p>



	<p><i>un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días”.</i></p>	
<p><b>DIRECTIVA CONCILIACIÓN. Artículo 5 Permiso parental</b></p> <p><i>“1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que cada trabajador tenga un <u>derecho individual a disfrutar de un permiso parental de cuatro meses que debe disfrutarse antes de que el hijo alcance una determinada edad, como máximo ocho años, que se especificará por cada Estado miembro o por los convenios colectivos. Los Estados miembros o los interlocutores sociales determinarán dicha edad de modo que se garantice que cada progenitor pueda ejercer efectivamente su derecho a un permiso parental de manera efectiva y en condiciones equitativas.</u></i></p> <p><i>2. Los Estados miembros se asegurarán de que dos de los meses de permiso parental no puedan ser transferidos.</i></p> <p><i>3. Los Estados miembros establecerán un <u>plazo razonable de preaviso que debe cumplir el trabajador de cara al empleador al ejercer su derecho al permiso parental.</u> Para ello, los Estados miembros tendrán en cuenta las necesidades tanto de los empleadores como de los trabajadores. Los Estados miembros se asegurarán de que en la solicitud de permiso parental del trabajador se indique la fecha prevista de inicio y de fin del período de permiso.</i></p> <p><i>4. Los Estados miembros podrán supeditar el derecho a disfrutar del permiso parental a un período de trabajo o a una antigüedad que no podrá exceder de un año.</i></p>	<p><b>Artículo 37. Reducción de jornada</b></p> <p><i>“4. (...)</i></p> <p><i>La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, <i>podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación”.</i></i></p> <p><i>“6. (...)</i></p> <p><i>Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, que por razones de</i></p>	<p><b>Artículo 37. Reducción de jornada</b></p> <p><i>“4. (...)</i></p> <p><i>La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.</i></p> <p><i><del>Cuando —ambos— progenitores, —adoptantes, guardadores o acogedores— ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses”.</del></i></p> <p><i>“6.</i></p> <p><i>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</i></p>

Cuando existan sucesivos contratos de duración determinada a tenor de lo dispuesto en la Directiva 1999/70/CE del Consejo (14) con el mismo empleador, deberá tenerse en cuenta la suma de todos ellos para el cálculo del período de trabajo.

**5.** Los Estados miembros podrán definir las circunstancias en las que un empleador, tras llevar a cabo consultas de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, puede aplazar la concesión de un permiso parental por un período razonable alegando como causa que el disfrute del permiso parental en el período solicitado alteraría seriamente el buen funcionamiento de la empresa. Los empleadores deberán justificar por escrito cualquier aplazamiento de un permiso parental.

**6.** Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores también tengan derecho a solicitar el permiso parental en formas flexibles. Los Estados miembros podrán especificar las modalidades para su aplicación. Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar la denegación de cualquier solicitud por escrito y en un plazo razonable desde su presentación.

**7.** Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, al examinar las solicitudes de permiso parental a tiempo completo, los empleadores, antes de aplicar cualquier aplazamiento

edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

*También tendrá derecho a la reducción de jornada en atención a las mismas circunstancias y con el mismo alcance quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho siempre que no existieran familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado que pudieran acceder a la excedencia descrita en el inciso anterior.*

(...)

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. *No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.*

enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

(...)

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".

(...)

de conformidad con el apartado 5, ofrezcan, en la medida de lo posible, formas flexibles de disfrutar el permiso parental de conformidad con el apartado 6.

8. Los Estados miembros evaluarán la necesidad de adaptar las condiciones de acceso y las modalidades detalladas de la aplicación del permiso parental a las necesidades de los progenitores adoptivos, los progenitores con una discapacidad y los progenitores que tengan hijos con una discapacidad o con una enfermedad de larga duración.

#### **DIRECTIVA CONCILIACIÓN. Artículo 7 Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor**

“Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que *cada trabajador tenga derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador.* Los Estados miembros podrán *limitar* el derecho de cada trabajador a ausentarse del trabajo, por causa de fuerza mayor, a *un tiempo determinado por año, por caso, o por año y por caso*”.

#### **Artículo 37**

**“9. -Ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor-** *La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.*

*Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras”.*

#### **Nueva letra o) en el artículo 45.1. Suspensión del contrato de trabajo**

*“o) Disfrute del permiso parental”.*

#### **Artículo 46. Excedencias**

**“3. (...)**

*También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta **el segundo***

#### **TEXTO NUEVO**

#### **TEXTO NUEVO**

#### **Artículo 46. Excedencias**

**“3. (...)**

*También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad ~~e afinidad~~,*

*grado de consanguinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Tendrá derecho a la excedencia en atención a las mismas circunstancias y con el mismo alcance quien precise encargarse del cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho siempre que no existieran familiares por consanguinidad hasta el segundo grado del sujeto causante que pudieran acceder a la excedencia descrita en el inciso anterior.*

*No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.*

*(...)*”.

#### **Artículo 48 bis. Permiso parental**

*“7. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o*

*que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.*

*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.*

*(...)*”.

**TEXTO NUEVO**

*menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla 6 años.*

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

*2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.*

*Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.*

*En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible”.*

**DIRECTIVA CONCILIACIÓN. Considerando 37**

“No obstante el requisito de evaluar si las condiciones de acceso al permiso parental y las modalidades detalladas del mismo deben adaptarse a las necesidades específicas de los progenitores en situaciones particularmente adversas, se anima a los Estados miembros a que valoren si las condiciones y las modalidades detalladas de ejercicio del derecho al permiso parental, el permiso para cuidadores y las fórmulas de trabajo flexible deben adaptarse a necesidades específicas, por ejemplo, familias monoparentales, padres adoptivos, progenitores con discapacidad, progenitores que tienen hijos con discapacidad o enfermedades graves o crónicas, o progenitores en circunstancias particulares, tales como las relacionadas con nacimientos múltiples o prematuros”.

**DIRECTIVA CONCILIACIÓN. Artículo 12. Protección contra el despido y carga de la prueba**

“7. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para prohibir el despido y cualquier preparación para el despido de un trabajador por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos contemplados en los artículos 4, 5 y 6, o el tiempo de ausencia del trabajo previsto en el artículo 9.

**Artículo 48. Suspensión con reserva del puesto de trabajo**

“**6.** En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

*En el caso de familias monoparentales, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de diez semanas. La persona progenitora única podrá disfrutar de las ampliaciones completas que se prevén en el párrafo anterior para el caso de familias con dos progenitores”.*

**Artículo 53. Extinción por causa objetiva**

“**4.** Cuando la decisión extintiva de la empresa 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 de la persona trabajadora, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio.

**Artículo 48. Suspensión con reserva del puesto de trabajo**

“**6.** En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero”.

**Artículo 53. Extinción por causa objetiva**

“**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.

**2.** Los trabajadores que consideren que han sido despedidos por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos previstos en los artículos 4, 5 y 6, o por haber ejercido el derecho a solicitar las fórmulas de trabajo flexible al que se refiere el artículo 9, podrán pedir al empleador que fundamente debidamente las causas del despido. Respecto al despido de un trabajador que haya solicitado o disfrutado un permiso previsto en los artículos 4, 5 y 6, el empleador proporcionará dichos motivos por escrito.

**3.** Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que, cuando los trabajadores que consideren que han sido despedidos por haber solicitado o disfrutado uno de los permisos previstos en los artículos 4, 5 y 6 establezcan ante un tribunal u otra autoridad competente unos hechos que permitan presuponer que han sido despedidos por estos motivos, corresponderá al empleador demostrar que el despido se ha basado en motivos distintos.

**4.** El apartado 3 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a los trabajadores.

**5.** Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar lo dispuesto en el apartado 3 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o al órgano competente.

Será también nula la decisión extintiva, en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, o disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a).

c) El de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

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.

c) La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por

6. Salvo disposición en contrario de los Estados miembros, el apartado 3 no se aplicará a los procedimientos penales”.

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

(...)”.

#### **Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario**

“5. Será **nulo** el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora.

Será también nulo el despido, en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de

nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

#### **Artículo 55. Forma y efectos del despido disciplinario**

“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:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de



adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a).

c) El de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.3.b), 4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada previstas en el artículo 34.8 o la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

(...)

adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

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.

(...)

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

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