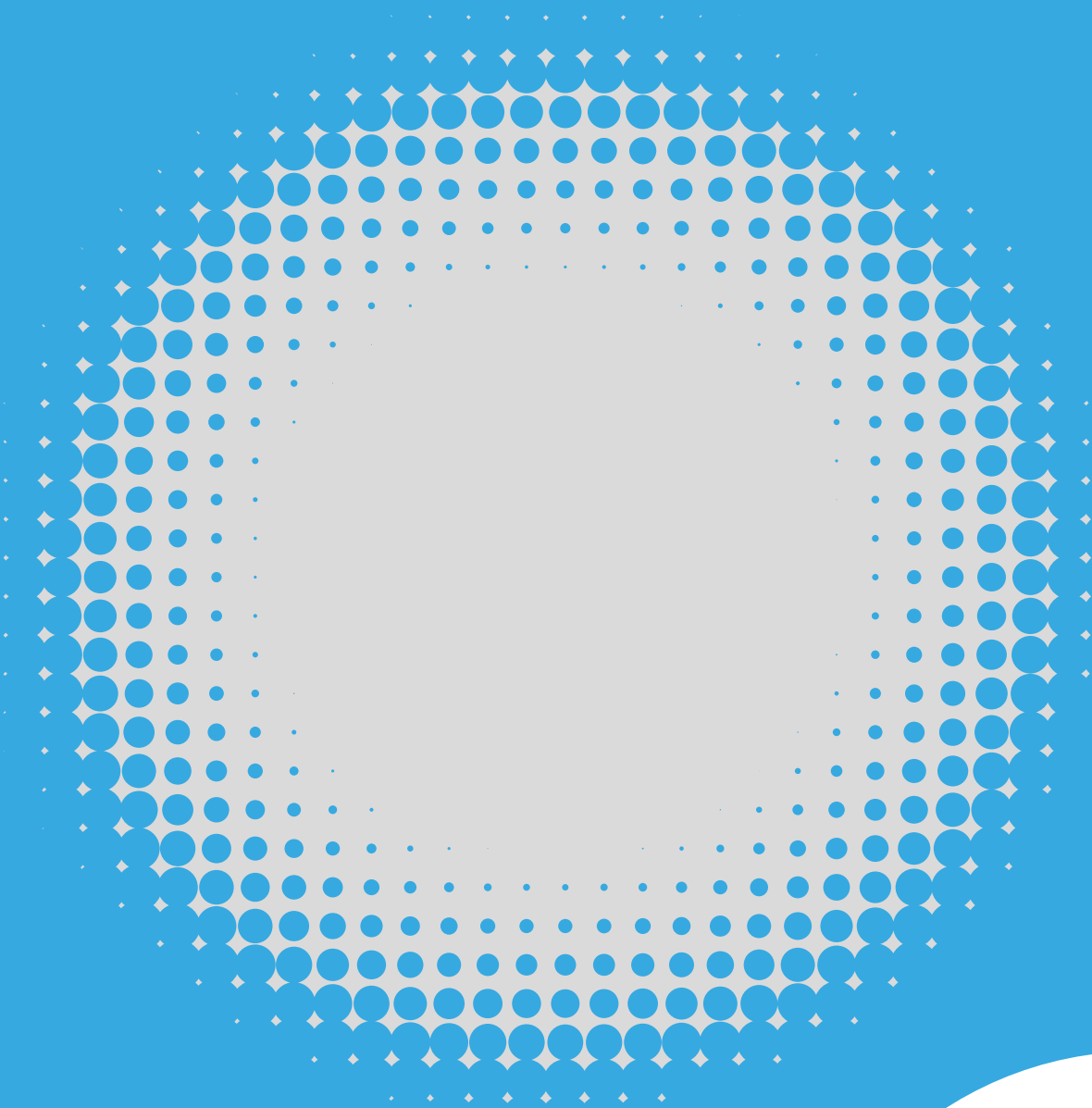

GUÍA DE LEGISLACIÓN LABORAL 2023



versión en castellano



INTERSINDICAL
VALENCIANA

GUÍA DE LEGISLACIÓN LABORAL 2023

VERSIÓN EN CASTELLANO

Estimada compañera y estimado compañero,
la guía que tienes en las manos es el resultado de un laborioso trabajo realizado sobre todos los temas que en el día a día nos surgen y, por tanto, determinan o regulan nuestras condiciones laborales.

Es importante conocer esta información básica, muy necesaria para dar respuesta a todas aquellas preguntas que, a menudo, nos hacemos y nos hacen las compañeras y compañeros del trabajo.

No es un compendio de legislación, ni un documento laboral, no.

No se pretende que sea la solución a todas nuestras preguntas y dudas, pero sí que nos proporcione respuestas a los problemas, en cuanto a relaciones laborales se refiere, más frecuentes de nuestro quehacer cotidiano. Tener respuesta inmediata a las preguntas y cuestiones más habituales es lo que nos ha llevado a considerar la necesidad de dotarnos de esta herramienta que nos puede ser de gran utilidad.

La información que contiene esta guía es una selección amplia de aquella normativa transversal que es aplicable al mundo laboral y, por lo tanto, un manual que ayudará a responder a la mayoría de las cuestiones que se nos plantean en la tarea sindical diaria en todos los sectores.

Esta guía es una herramienta viva, que iremos adaptando, en ediciones posteriores, a las nuevas realidades sociales y legislativas que se produzcan. Incorporaremos aquello que consideremos oportuno y suprimiremos aquello que consideremos poco útil. Así mismo, será importante para posteriores ediciones, incorporar todas aquellas sugerencias que desde la práctica cotidiana nos recomienden.

Valencia, mayo 2023

ISBN:: 978-84-697-4723-0

AUTOR: Juan Miguel Muñoz Olmo

TRADUCCIÓN, REVISIÓN LINGÜÍSTICA,

DISEÑO. MAQUETACIÓN Y WEB:

Equipo de Publicaciones Intersindical

EDITA: Intersindical Valenciana. 2023.

Espinosa, 2. 46008 València. País Valencià.

Tel. 96 391 91 47.

allioli.stepv@intersindical.org

www.intersindical.org

ÍNDICE

1. LAS COTIZACIONES ACTUALIZADAS

- 1.1 BASES DE COTIZACIÓN
- 1.2 TIPOS DE COTIZACIÓN EN %
- 1.3 LA COTIZACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS
- 1.4 TOPE DE COTIZACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
- 1.5 COTIZACIÓN POR CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE
- 1.6 SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL(SMI)
- 1.7 INDICADOR PÚBLICO DE RENTAS DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)
- 1.8 LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE HOGAR
- 1.9 INGRESO DE DIFERENCIAS DE COTIZACIÓN
- 1.10 FECHAS DE REFERENCIA

2. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN 2023

- 2.1 LAS CLAVES DEL AUMENTO DEL SMI

3. INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)

- 3.1 QUÉ ES EL IPREM
- 3.2 AYUDAS BASADAS EN EL IPREM
- 3.3 IPREM Y SUBSIDIO POR DESEMPLEO
- 3.4 LA CUANTÍA DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO
- 3.5 EL IPREM EN EL TIEMPO
- 3.6 IPREM Y ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA
- 3.7 EL IPREM PARA VIVIENDA
- 3.8 AYUDAS PARA EL ALQUILER DE VIVIENDA

4. EL MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL (MEI). SUS EFECTOS EN LA NÓMINA

- 4.1 QUÉ ES EL MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL (MEI)
- 4.2 SU REFLEJO EN LA NÓMINA
- 4.3 DIFERENCIA HAY ENTRE EL MEI Y EL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD
- 4.4 LA APLICACIÓN DEL MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL DEL AÑO 2023 AL 2050

5. CUOTA ADICIONAL DE SOLIDARIDAD

- 5.1 CUANTÍA DE LA CUOTA
- 5.2 QUÉ PARTE ABONARÁ EL EMPRESARIO Y QUE PARTE ABONARÁ EL TRABAJADOR

6. EL PARO. SU REGULACIÓN EN 2023

- 6.1 LOS CAMBIOS EN EL PARO EN 2023
- 6.2 LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO

7. EL SUBSIDIO QUE SE PUEDE PEDIR SI HAS TRABAJADO 90 DÍAS

8. EL SALARIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

9. EL DÍA DE LA BAJA MÉDICA, ¿SE TIENE DERECHO A COBRARLO?

10. LA DESCONEXIÓN DIGITAL. EL DERECHO A DESCONECTAR EL TELÉFONO DE EMPRESA EN TIEMPO DE DESCANSO

11. CANAL DE DENUNCIAS EN LAS EMPRESAS

- 11.1 EL OBJETIVO DE LA LEY
- 11.2 LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

12. EL DESPIDO REPARATIVO

13. EL DESPIDO POR NO PASAR EL PERIODO DE PRUEBA

14. EL SUBSIDIO PARA MAYORES DE 52 AÑOS

15. LAS HORAS EXTRA NO PAGADAS: LA REFORMA LABORAL NO LO RESUELVE

16. LAS VACACIONES. SU REGULACIÓN

17. LAS BAJAS MÉDICAS: NUEVA REGULACIÓN A PARTIR DE EL 1 DE ABRIL

18. LOS SALARIOS Y LA INFLACIÓN: DATOS QUE JUSTIFICAN QUE SUBAN LOS SALARIOS

19. LA JUBILACIÓN EN 2023

20. LA JUBILACIÓN ANTICIPADA

21. BALANCE DE UN AÑO DE LA REFORMA LABORAL

22. DATOS SOBRE EL MUNDO LABORAL EN 2022

23. EL TELETRABAJO. PLANIFICACIÓN Y COSTES

- 23.1 EL TELETRABAJO Y LA JURISPRUDENCIA
- 23.2 TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO. DIFERENCIAS.

24. LOS GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y DE AFINIDAD

ANEXO 1. NUEVOS PERMISOS LABORALES

1. LAS COTIZACIONES ACTUALIZADAS PARA 2023

La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de los Presupuestos Generales del Estado (PGE) para el año 2023, ha establecido las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023, facultando a los Ministerios correspondientes a dictar las normas necesarias para su aplicación y desarrollo.

Para el desarrollo de los PGE se publica la Orden 74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023. A través de ella se reproducen las bases y tipos de cotización y se adaptan las bases de cotización establecidas con carácter general a los supuestos de contratos a tiempo parcial. También fija los topes máximo y mínimo de cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La Orden 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, ha sido modificada por la Orden 313/2023, de 30 de marzo.

1.1 BASES DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Bases máximas y mínimas de cotización por CONTINGENCIAS COMUNES en 2023.

Topes de cotización: Máximo 4.495,50 Mínimo 1.260,00

Desde el 1 de enero de 2023, la cotización al Régimen General por contingencias comunes estará limitada por las bases mínimas y máximas siguientes:

| GRUPO DE COTIZACIÓN | CATEGORIAS PROFESIONALES | BASES MÍNIMA EUROS/MES | BASES MÁXIMAS EUROS/MES |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------|
| 1 | Ingenieros, licenciados, alta dirección. No incluido 1.3c) en Estatuto de Trabajadores | 1.759,50 | 4.495,50 |
| 2 | Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados | 1.459,20 | 4.495,50 |
| 3 | Jefes administrativos y de taller | 1.269,30 | 4.495,50 |
| 4 | Ayudantes no titulados | 1.260,00 | 4.495,50 |
| 5 | Oficiales administrativos | 1.260,00 | 4.495,50 |
| 6 | Subalternos | 1.260,00 | 4.495,50 |
| 7 | Auxiliares administrativos | 1.260,00 | 4.495,50 |
| | | EUROS/DIA | EUROS/DIA |
| 8 | Oficiales de primera y segunda | 42,00 | 149,85 |
| 9 | Oficiales de tercera y especialistas | 42,00 | 149,85 |
| 10 | Trabajadores mayores de dieciocho años no cualificados | 42,00 | 149,85 |
| 11 | Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional | 42,00 | 149,85 |

CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

| GRUPO DE COTIZACIÓN | CATEGORÍAS PROFESIONALES | BASES MÍNIMAS POR HORA (EUROS) |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 1 | Ingenieros, licenciados, alta dirección. No incluido 1.3c) ET | 8,83 |
| 2 | Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados | 7,32 |
| 3 | Jefes administrativos y de taller | 6,37 |
| 4 | Ayudantes no titulados | 6,33 |
| 5 | Oficiales administrativos | 6,33 |
| 6 | Subalternos | 6,33 |
| 7 | Auxiliares administrativos | 6,33 |
| 8 | Oficiales de primera y segunda | 6,33 |
| 9 | Oficiales de tercera y especialistas | 6,33 |
| 10 | Trabajadores mayores de dieciocho años no cualificados | 6,33 |
| 11 | Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional | 6,33 |

1.2 TIPOS DE COTIZACIÓN EN %

| CONTINGENCIAS | EMPRESA | TRABAJADORES | TOTAL |
|-------------------------------------------|---------|--------------|-------|
| Comunes | 23,60 | 4,70 | 28,30 |
| Horas Extraordinarias Fuerza Mayor | 12,00 | 2,00 | 14,00 |
| Resto Horas Extraordinarias | 23,60 | 4,70 | 28,30 |
| Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI) | 0,50 | 0,10 | 0,60 |

1.3 LA COTIZACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

En aplicación de la Orden 74/2023, la cotización adicional de las horas extraordinarias queda de la siguiente manera:

- La cotización adicional por las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor se efectuará aplicando el tipo del 14,00 por ciento, del que el 12,00 por ciento será a cargo de la empresa y el 2,00 por ciento, a cargo de la persona trabajadora.
- La cotización adicional por las horas extraordinarias que no tengan la consideración de fuerza mayor, es decir, ordinarias o estructurales se efectuará aplicando el tipo del 28,30 por ciento, del que el 23,60 por ciento será a cargo de la empresa y el 4,70 por ciento, a cargo de la persona trabajadora.

Recordemos la diferencia entre horas estructurales y de fuerza mayor:

- Horas extraordinarias estructurales: son las que se realizan de forma necesaria por motivos de producción, pedidos imprevistos, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad. La realización de estas horas, son de carácter voluntario salvo que hayan sido pactadas en Convenio.

Si se compensa económicamente existe un límite de 80 horas al año. No existe límite en caso de que se compensen con descanso.

- Horas extraordinarias de fuerza mayor: son las que se exigen por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. Estas horas extraordinarias son obligatorias para la persona trabajadora.

Cómo afecta a la base de cotización

Las horas extraordinarias sólo cotizarán en caso de que la empresa opte por compensarlas económicamente, pero no cotizan si se compensan con descanso. "Las horas extraordinarias se abonarán económicamente o compensarán con descanso, a elección de la empresa, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización por pacto individual o convenio colectivo".

| COTIZACIÓN POR DESEMPLEO | EMPRESA | TRABAJADORES | TOTAL |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------|-------|
| Tipo General: Contratación indefinida, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos. | 5,50 | 1,55 | 7,05 |
| Contrato duración determinada Tiempo Completo y parcial. | 6,70 | 1,60 | 8,30 |

| COTIZACIÓN POR FOGASA | EMPRESA | TRABAJADORES | TOTAL |
|-----------------------|---------|--------------|-------|
| | 0,20 | 0 | 0,20 |

| FORMACIÓN PROFESIONAL | EMPRESA | TRABAJADORES | TOTAL |
|-----------------------|---------|--------------|-------|
| | 0,60 | 0,10 | 0,70 |

1.4 TOPES COTIZACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

MÁXIMO | 4.495,50 | MÍNIMO | 1.260,00

1.5 COTIZACIÓN POR CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

| CONCEPTO | EMPRESA | TRABAJADORES | TOTAL |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------|
| Por Contingencias Comunes | 51,06 € | 10,18 € | 61,24 € |
| Por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales | IT (Incapacidad Temporal) 3,93 € IMS (Incapacidad, Muerte y Supervivencia) 3,10 € | 2,00 | 7,03 € |
| Desempleo (*) | 69,30 € | 19,53 € | 88,83 € |
| Fondo de Garantía Salarial | 3,88 € | | 3,88 € |
| Formación Profesional | 1,90 € | 0,25 € | 2,15 € |

(*) Cuando proceda cotizar por desempleo en los contratos para la formación, la base de cotización, será la base mínima correspondiente a las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para el año 2023 (1.260,00 euros), a la que será de aplicación el tipo del 7,05%, distribuido conforme al siguiente detalle: 5,50% a cargo de la empresa y 1,55% a cargo del trabajador.

1.6 SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL(SMI)

| | DIARIO | MENSUAL | ANUAL |
|----------|---------|------------|-------------|
| IMPORTES | 36,00 € | 1.080,00 € | 15.120,00 € |

1.7 INDICADOR PÚBLICO DE RENTAS DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)

| | DIARIO | MENSUAL | ANUAL |
|----------|--------|---------|---------|
| IMPORTES | 20 € | 600 € | 7.200 € |

1.8 LOS EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE HOGAR EN 2023

Desde el 1 de enero de 2023, las bases de cotización por contingencias comunes a este sistema especial de empleados de hogar serán las determinadas en la escala siguiente, en función de la retribución percibida

| TRAMO | RETRIBUCIÓN MENSUAL EUROS/MES | | BASE DE COTIZACIÓN EUROS/MES |
|-------|-------------------------------|----------|------------------------------|
| 1 | Hasta | 291,00 | 270,00 |
| 2 | Desde | 291,01 | Hasta 451,00 386,00 |
| 3 | Desde | 451,01 | Hasta 613,00 532,00 |
| 4 | Desde | 613,01 | Hasta 775,00 694,00 |
| 5 | Desde | 775,01 | Hasta 939,00 858,00 |
| 6 | Desde | 939,01 | Hasta 1.098,00 1.018,00 |
| 7 | Desde | 1.098,01 | Hasta 1.260,00 1.260,00 |
| 8 | Desde | 1.260,01 | Retribución mensual |

A efectos de la determinación de la retribución mensual del empleado de hogar, el importe percibido mensualmente deberá ser incrementado, con la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tenga derecho a percibir el empleado.

Para el Mecanismo de Equidad Intergeneracional, se aplicará el tipo del 0,60 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,50 por ciento será a cargo del empleador y el 0,10 por ciento a cargo de la persona trabajadora.

1.9 INGRESO DE DIFERENCIAS DE COTIZACIÓN

El ingreso de las diferencias de cotización que se puedan producir como consecuencia de las modificaciones efectuadas por la Orden 74/2023, de 30 de enero respecto de las cotizaciones ya practicadas, se realizará en los términos previstos en la disposición transitoria primera de la Orden.

1.10 FECHAS DE REFERENCIA

- Fecha de la disposición: 30/03/2023
- Fecha de su publicación: 31/03/2023
- Fecha de entrada en vigor: 01/04/2023
- Efectos, desde el día 1 de enero de 2023.
- MODIFICA los arts. 2, 3, 14, 15, 26, 36, 37, 41, 42 y 44 y AÑADE, con efectos desde 1 de julio de 2023, la sección 7 bis a la Orden 74/2023, de 30 de enero.

2. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN 2023

El Consejo de Ministros ha aprobado este martes 14 de febrero, la subida en un 8% el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), **hasta los 1.080 euros al mes en 14 pagas**, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de este año.

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) hace referencia a la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un periodo determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual. El número de afectados se estima que es de unos 2,3 millones de asalariados y asalariadas. Más del 57% son mujeres.

Con el incremento aprobado el SMI en 2023 se sitúa en 15.120 euros anuales, 1.080 euros al mes y 36 euros al día. En el caso de los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días al año, la cuantía del salario no podrá ser inferior a los 51,15 euros por jornada legal trabajada. Para las empleadas de hogar que trabajen por horas, la hora trabajada se pagará a 8,45 euros, resultado de incluir todos los conceptos retributivos: festivos, vacaciones y pagas extra.

| SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN 2022 | SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN 2023 |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------|
| 1.000 euros en 14 pagas | 1.080 euros en 14 pagas |
| 1.166 en 12 pagas | 1.260 en 12 pagas |
| 14.000 euros al año | 15.120 euros al año |

El SMI, ha subido un 8%, y se aplicará **de forma retroactiva desde el 1 de enero de 2023**. Con ello se hace efectivo uno de los retos que tenía el Gobierno en esta legislatura, el salario mínimo alcanza el equivalente del 60% del salario medio en España, tal como recomienda la Carta Social Europea y tal como recoge el acuerdo de coalición al que se comprometieron el PSOE y Unidas Podemos cuando formaron Gobierno. La Comisión de Expertos nombrada por el **Ministerio de Trabajo** que calculó cuál es el salario medio en España y, en qué cuantías debía subirse el SMI para que alcanzara el 60% del salario medio, como recomienda la Carta Social Europea, propuso **una horquilla entre 1.040 y 1.082 euros**.

Con esta revalorización **se amortigua un poco** la devaluación salarial que han sufrido la mayoría de trabajadoras y trabajadores en los últimos años. En los últimos 10 años los precios han aumentando un 17 % mientras que los salarios lo han hecho en un 10,6 %. El Gobierno de coalición cierra así la legislatura **habiendo incrementando el SMI un 20%, desde los 900 euros que había en 2020 hasta los 1.080 euros**. La subida del SMI asciende al **47%** si se toma como referencia la llegada del Gobierno de coalición a la Moncloa, un total de 344 euros de subida.

El incremento del 8% para este año es ligeramente inferior al aplicado para las pensiones, que subieron un 8,5%, y más del doble de lo que subieron los sueldos de los empleados públicos (3,5%). Los salarios pactados en convenio subieron en 2022 sólo un 2,78%, por lo que teniendo en cuenta que el IPC cerró el año en el 5,8%, la pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores fue de tres puntos. Pero, si se compara con la inflación media del año, el 8,4%, la pérdida es aún mayor, casi seis puntos.

La patronal rechaza el alza del salario mínimo. **A las patronales les parece excesivo** que los trabajadores y trabajadoras que no tienen sus condiciones laborales reguladas por convenio, ganen 1.080 euros al mes. Lamentable.

La subida del SMI no destruye empleo. El SMI tiene una incidencia en el consumo y la demanda interna, dinamiza la economía y supone una herramienta para combatir la pobreza laboral y para avanzar en la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2.1 LAS CLAVES DEL AUMENTO DEL SMI

VARIABLES EN QUE SE JUSTIFICA LA SUBIDA DEL SMI

Según el Estatuto de los Trabajadores(ET), son cuatro las variables económicas que se tienen en cuenta a la hora de subir el SMI: el índice de precios al consumo (IPC), la productividad media nacional alcanzada ,el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general. La pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores debido a la inflación es uno de los principales factores que se pretende contrarrestar elevando el SMI.

LA ENTRADA EN VIGOR DEL SMI

Su aplicación es inmediata desde su publicación en el BOE. La medida, se ha publicado el 14 de febrero en el BOE y tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero. Se aplicará a todos los sectores, estén o no regulados por convenios.

EL INCREMENTO DEL SMI EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

En los últimos 10 años, el mínimo que puede cobrar un trabajador por su trabajo ha pasado desde los 645,3 euros mensuales en 2013, hasta llegar a los 1.080 euros en 2023. El mayor incremento se produjo en 2019, cuando subió un 22,3%, pasando de 735,90 euros mensuales a 900 euros mensuales. En total, desde 2018, se ha incrementado un 47 %.

¿A QUIÉNES LES AFECTA LA SUBIDA?

Según un informe del sindicato de Técnicos de Hacienda (Gestha), en España hay 8,5 millones de trabajadores y trabajadoras que cobran menos de 15.120 euros al año. Esto supone un 46% de los trabajadores y trabajadoras de este país. Dentro de este grupo están incluidos aquellos que tienen jornadas parciales, por lo que la nueva regulación no les afectaría directamente, sólo a los dos millones y medio que tienen como referencia el SMI en sus retribuciones.

¿A QUIÉNES TIENEN QUE REVISAR Y ADECUAR LA NÓMINA?

La revisión del Salario Mínimo Interprofesional establecida en este Real Decreto, no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios que viniesen percibiendo las trabajadoras y trabajadores cuando, tales salarios en su conjunto y en cómputo anual, fuesen superiores a dicho salario mínimo. A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual, en ningún caso, puede ser de una cuantía anual inferior a 15.120 euros.

SOBRE LAS RETRIBUCIONES DE LOS COMPLEMENTOS

Se añadirán al salario mínimo los complementos salariales, según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, así como el importe correspondiente al incremento sobre el salario a prima o, con incentivo a la producción, ni al plus de transporte.

EVOLUCIÓN DE LAS RETRIBUCIONES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DEL MERCADO LABORAL

En los últimos cinco años, de 2016 a 2021, los gestores de empresas (directivos), tipo medio, han aumentado sus salarios en un 43%, mientras que los salarios de sus trabajadoras y trabajadores han aumentado en un 11%. Un trabajador o trabajadora, tipo medio, ha visto aumentar su salario de 1.900 euros a 2.086 euros. Los Presidentes de las empresas del IBEX35 cobraban, de media, 3,8 millones en 2016 y, en 2021 han pasado a cobrar más de 6 millones. La moderación salarial no es igual para todos. Los empresarios se aplican unas subidas salariales que niegan a sus trabajadoras y trabajadores.

¿CÓMO SE APLICA A QUIÉNES TRABAJAN POR HORAS?

Si la jornada realizada es 8 horas diarias, de 40 horas a la semana, y de 160 horas mensuales y, la retribución se abona en 14 pagas al año, el SMI establecido para 2023 es de 1.080 euros al mes. Si se abona en 12 pagas el salario es de 1.260 euros al mes. Si el trabajo se retribuye por horas, se aplicará el SMI por hora, a razón de 7,87 euros la hora trabajada.

En las cuantías del salario mínimo por días u horas fijadas, se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquellas.

3. INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM) PARA 2023**3.1 QUÉ ES EL IPREM**

El Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) es un índice empleado como referencia para la concesión de ayudas, subvenciones o el subsidio de desempleo. Nació en 2004 para sustituir al Salario Mínimo Interprofesional como referencia para estas ayudas.

3.2 AYUDAS BASADAS EN EL IPREM

El indicador económico IPREM es utilizado en diferentes ámbitos para determinar el límite de ingresos para tener acceso a diversas ayudas de carácter público, destinadas a las rentas más bajas.

3.3 IPREM Y SUBSIDIO POR DESEMPLEO

El IPREM se utiliza para fijar los límites mínimo y máximo de la prestación por desempleo. Los límites variarán en función del número de hijos. Si no se tienen hijos a su cargo, la prestación mínima es del 80% del IPREM, incrementado en una sexta parte. Para aquellos trabajadores y trabajadoras con hijos a su cargo, el valor mínimo del subsidio es del 107% del IPREM, incrementado en una sexta parte.

El valor máximo, si no se tienen hijos a su cargo, es del 175% del IPREM, incrementado en una sexta parte. Si se tiene un hijo a su cargo será del 200% incrementado en una sexta parte. Para dos o más hijos a su cargo será del 225% incrementado en una sexta parte.

3.4 LA CUANTÍA DEL SUBSIDIO POR DESEMPLEO

El valor del subsidio viene determinado por la media de la base por la que se haya cotizado durante los 180 días previos al momento del cese. Es decir, la media de los últimos seis meses. Es importante saber que las retribuciones de las horas extraordinarias no se computan para este supuesto.

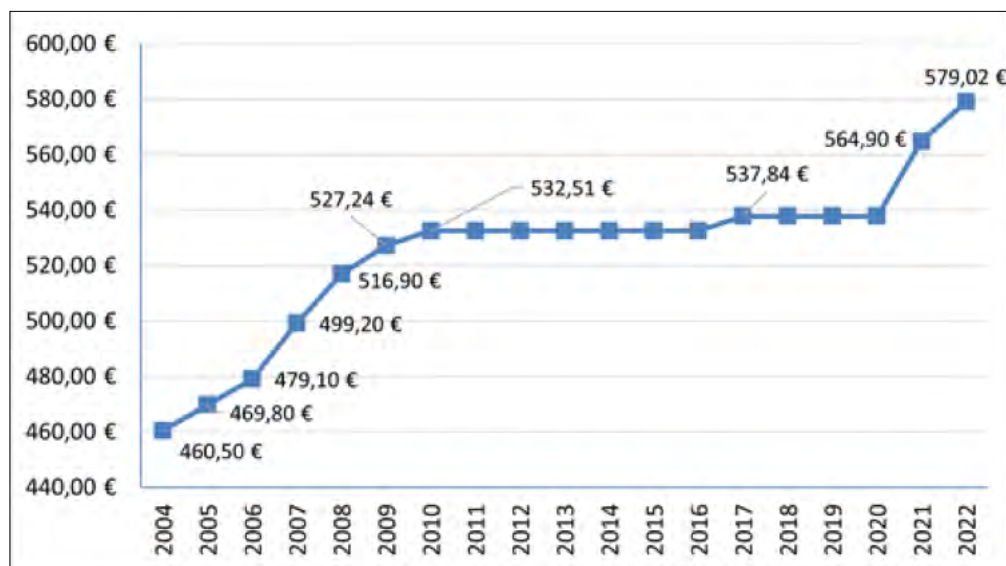
La cuantía del subsidio por desempleo se establece en dos periodos diferentes. Durante los primeros 180 días es del 70% de la Base Reguladora. A partir de esa fecha, de los 181 días, se reduce a un 60% (anteriormente, en este periodo se aplicaba el 50%) de la Base Reguladora. El valor no podrá superar los valores mínimos o máximos indicados.

3.5 EL IPREM EN EL TIEMPO

El IPREM se publica anualmente en los Presupuestos Generales del Estado, es la forma de darlo a conocer de forma oficial. La tabla adjunta nos muestra la evolución del IPREM en los últimos años

| AÑO | IPREM MENSUAL | IPREM ANUAL (12 PAGAS) | IPREM ANUAL (14 PAGAS) |
|------|---------------|------------------------|------------------------|
| 2023 | 600,00 € | 7.200,00 € | 8.400,00 € |
| 2022 | 579,02 € | 6.948,24 € | 8.106,28 € |
| 2021 | 564,90 € | 6.778,80 € | 7.908,60 € |
| 2020 | 537,84 € | 6.454,03 € | 7.519,59 € |
| 2019 | 537,84 € | 6.454,03 € | 7.519,59 € |
| 2018 | 537,84 € | 6.454,03 € | 7.519,59 € |

El siguiente gráfico nos muestra la **evolución mensual** que ha sufrido el **IPREM** desde su origen



3.6 IPREM Y ASISTENCIA JURÍDICA GRATUITA

Los ciudadanos y ciudadanas que carezcan de recursos económicos para interponer cualquier procedimiento judicial, tiene derecho a asistencia jurídica gratuita. Este derecho se encuentra regulado en la Ley 1/1996 (BOE de 12/01/1996). Esta ley establece el derecho de asistencia jurídica gratuita para aquellas personas físicas que cuenten con unos ingresos económicos brutos, computados por unidad familiar, que no superen las siguientes cantidades:

- Unidad familiar unipersonal: 2 veces el IPREM.
- Unidad familiar con menos de cuatro miembros: 2,5 veces el IPREM.
- Unidad familiar con al menos cuatro miembros o familias numerosas: 3 veces el IPREM.

El concepto de unidad familiar es el empleado a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), es decir, cónyuges o parejas de hecho, e hijos menores con los que convivan, o menores de 25 años sin recursos.

3.7 EL IPREM PARA VIVIENDA

El indicador IPREM se utiliza para fijar los límites de ingresos anuales para poder acceder a viviendas con protección pública de precio limitado o viviendas con protección pública básica.

Las condiciones dependerán de la comunidad autónoma de residencia. Como referencia pueden considerarse los siguientes límites:

- La vivienda de protección oficial: no superen 5,5 veces el IPREM.
- Viviendas con protección pública de precio limitado: no superar en 5,5 veces el IPREM anual.
- Viviendas con protección pública básica: no superar en 7,5 veces el IPREM anual.

A estos límites se le suele aplicar unos índices correctores, en función del número de miembros que componen la unidad familiar.

3.8 AYUDAS PARA EL ALQUILER DE VIVIENDA

El importe de esta ayuda ascenderá a un 40% del valor de la renta de alquiler, con un límite anual de 2.400 euros. La gestión de estas ayudas está a cargo de las Comunidades Autónomas correspondientes.

4. EL MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL (MEI). SUS EFECTOS EN LA NÓMINA.

4.1 QUÉ ES EL MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL (MEI)

El Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) es una cotización adicional que hace el mundo del trabajo para afrontar el pago de las pensiones de los próximos años, si se necesitara. Entró en vigor el 1 de enero de 2023 y se mantendrá hasta 2032. Viene regulado en la última reforma de las pensiones (Ley 21/2021), siendo su objetivo, el recuperar el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, conocido como la hucha de las pensiones. Con él se pretende equilibrar el desajuste generacional y su efecto en el sistema de pensiones.

Según el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, se trata de una cotización social y no de un impuesto. La cotización, es la acción por la cual “los sujetos aportan recursos económicos al Sistema de la Seguridad Social en virtud de su inclusión en dicho sistema, por el ejercicio de una actividad laboral”, explica el ministerio. El MEI no es un impuesto sino una cotización adicional para reforzar el sostenimiento del Sistema Público de Pensiones. Es una cotización porque nos genera derechos individuales, a diferencia de lo que hace un impuesto. Por tanto, es un incremento de la cotización existente y recordemos, la pensión de jubilación varía en función de las aportaciones que haya hecho cada trabajador o trabajadora en función de sus ingresos.

4.2 SU REFLEJO EN LA NÓMINA

Esta cotización consiste en incrementar el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, que acumulará dinero sobre la cotización de los trabajadores entre 2023 y 2032. El MEI afecta tanto a los trabajadores por cuenta ajena, a los que se les aplica el descuento en cada nómina y también a los autónomos.

La aportación será de 0,6% de la cotización por contingencias comunes, repartido entre la empresa y el trabajador. Un 0,5% corre a cargo de la empresa y un 0,1% por parte del trabajador o trabajadora. Estas cantidades son para el año 2023.

4.3 DIFERENCIA HAY ENTRE EL MEI Y EL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD

La última reforma del Sistema Público de Pensiones por la Ley 21/2021, incluía la derogación del Factor de Sostenibilidad aprobado por el PP en el año 2013, por la Ley 23/2013, para introducir el Mecanismo de Equidad Intergeneracional.

El factor de sostenibilidad se definía como un instrumento que, vinculaba el importe de las pensiones de jubilación del Sistema Público de la Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas. El MEI es de aplicación temporal y combina diversos elementos que permiten repartir entre generaciones el esfuerzo para dotar de recursos el Sistema, evitando la disminución inicial de la pensión que suponía el Factor de Sostenibilidad.

4.4 LA APLICACIÓN DEL MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL DEL AÑO 2023 AL 2050

El Mecanismo de Equidad Intergeneracional es una cotización finalista y se aplicará desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2050. Su aplicación será la de la siguiente tabla.

| TIEMPO DE APLICACIÓN | PORCENTAJE TOTAL | % PAGA LA EMPRESA | % PAGA EL TRABAJADOR |
|------------------------------|-------------------|-------------------|----------------------|
| En el año 2023 | El 0,60 por cien. | El 0,50 por cien. | El 0,10 por cien. |
| En el año 2024 | El 0,70 por cien. | El 0,58 por cien. | El 0,12 por cien. |
| En el año 2025 | El 0,80 por cien. | El 0,67 por cien. | El 0,13 por cien. |
| En el año 2026 | El 0,90 por cien. | El 0,75 por cien. | El 0,15 por cien. |
| En el año 2027 | El 1 por cien. | El 0,83 por cien. | El 0,17 por cien. |
| En el año 2028 | El 1,10 por cien. | El 0,92 por cien. | El 0,18 por cien. |
| En el año 2029 | El 1,20 por cien. | El 1,00 por cien. | El 0,2 por cien. |
| Desde el año 2030 hasta 2050 | El 1,20 por cien. | El 1,00 por cien. | El 0,2 por cien. |

- Estos porcentajes se aplicaran sobre la Base de Cotización por Contingencias Comunes, en todas las situaciones de alta o asimiladas al alta en el sistema de la Seguridad Social. En todas las que exista obligación de cotizar para la cobertura de la pensión de jubilación. No se aplica a aquellos colectivos de trabajadores excluidos de cotizar por la contingencia de jubilación.
- Esta medida se contempla en la Disp. Final Cuarta de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre y se desarrolla en LPGE para 2023.

5. CUOTA ADICIONAL DE SOLIDARIDAD

La cuota adicional de solidaridad es **una cotización que se aplicará a partir de enero de 2025 a todas las trabajadoras y trabajadores que superen la base máxima de cotización.**

La base máxima de cotización para el año 2023 es de 4.495,50 euros mensuales. La nueva cuota adicional de solidaridad afectará a la cantidad que supere esta base máxima. Esto será cuando entre en vigor la norma, que será el año 2025. Con esta normativa se establece una cotización superior para aquellos salarios que excedan de la base máxima, **sin que se generen derechos sobre dicha cotización.** El objetivo de esta cotización es alcanzar la sostenibilidad de las pensiones públicas futuras, aportando al sistema más quien más gana. Ha sido establecida a por el Real Decreto-ley 2/2023.

5.1 CUANTÍA DE LA CUOTA

El valor de esta de la cotización ira incrementándose de manera progresiva desde su entrada en vigor, el 1 de enero de 2025, hasta el año 2045, año en que está previsto que alcance el valor definitivo.

Partiendo de la base máxima, existen tres tramos que tendrán el siguiente porcentaje de cotización:

- La parte de retribución comprendida entre la base máxima de cotización y la cantidad superior a la referida base máxima en un 10%, se aplicará un 0,92%, para finalmente en el año 2045 alcanzar el 5,5%.
- La parte de retribución co da entre el 10 % superior a la base máxima de cotización hasta 50%, se aplicará el 1%, para finalmente alcanzar en el año 2045 el 6%.
- Toda la retribución que supere el 50% de la base de cotización, se le aplicará un 1,17%, para finalmente en el año 2045 el 7%.

A partir del año 2025, **así irá aumentando la cuota de solidaridad** en función de la siguiente tabla:

| AÑO | RETRIBUCIONES DESDE BASE MÁXIMA HASTA 10 % ADICIONAL DE LA BASE MÁXIMA | RETRIBUCIONES DESDE EL 10 % ADICIONAL DE LA BASE MÁXIMA HASTA 50 % ADICIONAL DE LA BASE MÁXIMA | RETRIBUCIONES SUPERIORES AL 50 % ADICIONAL DE LA BASE MÁXIMA |
|------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 2025 | 0,92 | 1 | 1,17 |
| 2026 | 1,15 | 1,25 | 1,46 |
| 2027 | 1,15 | 1,5 | 1,75 |
| 2028 | 1,60 | 1,75 | 2,04 |
| 2029 | 1,83 | 2 | 2,33 |
| 2030 | 2,06 | 2,25 | 2,63n. |
| 2031 | 2,29 | 2,5 | 2,92 |
| 2032 | 2,52. | 2,75 | 3,21 |
| 2033 | 2,75 | 3 | 3,50 |
| 2034 | 2,98 | 3,25 | 3,79 |
| 2035 | 3,21 | 3,5 | 4,08 |
| 2036 | 3,44 | 3,75 | 4,38 |
| 2037 | 3,67 | 4 | 4,67 |
| 2038 | 3,90 | 4,25 | 4,96 |
| 2039 | 4,13 | 4,5 | 5,25 |
| 2040 | 4,35 | 4,75 | 5,54 |
| 2041 | 4,58 | 5 | 5,83 |
| 2042 | 4,81 | 5,25 | 6,13 |
| 2043 | 5,04 | 5,5 | 6,42 |
| 2044 | 5,27 | 5,75 | 6,71 |
| 2045 | 5,50 | 6,00 | 7,00 |

5.2 QUÉ PARTE ABONARÁ EL EMPRESARIO Y QUE PARTE ABONARÁ EL TRABAJADOR

La distribución del tipo de cotización de esta cuota adicional de solidaridad entre empresario y trabajador mantendrá la misma proporción que la distribución de cotización por contingencias comunes.

En la actualidad, la cotización por contingencias comunes es de un 28,3%. De este porcentaje, el 23,6% lo paga la empresa y el 4,7% lo paga el trabajador. En tanto por cien de la cantidad, el 83% lo paga la empresa y el 17% el trabajador o trabajadora.

En el año 2025, fecha en que comienza su implantación, este será el reparto de la cotización

| EXCESO DE LA BASE DE COTIZACIÓN | EMPRESA | TRABAJADORES | TOTAL |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------|--------|
| Retribuciones desde base máxima hasta 10 % adicional de la base máxima | 0,77 % | 0,15 % | 0,92 % |
| Retribuciones desde el 10 % adicional de la base máxima hasta 50 % adicional de la base máxima | 0,83 % | 0,17 % | 1,00 % |
| Retribuciones superiores al 50 % adicional de la base máxima | 0,98 % | 0,19 % | 1,17 % |

Porcentajes que pagará cada uno en el año 2045

| EXCESO DE LA BASE DE COTIZACIÓN | EMPRESA | TRABAJADORES | TOTAL |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------|--------|
| Retribuciones desde base máxima hasta 10 % adicional de la base máxima | 4,17 % | 0,83 % | 5,00 % |
| Retribuciones desde el 10 % adicional de la base máxima hasta 50 % adicional de la base máxima | 5,00 % | 1,00 % | 6,00 % |
| Retribuciones superiores al 50 % adicional de la base máxima | 5,84 % | 1,16 % | 7,00 % |

Con esta normativa se establece una cotización solidaria de aquella parte de salario que exceda de la base máxima y que ahora no cotiza. El objetivo de esta cotización es obtener recursos para, en el caso que fuera necesario, alcanzar la sostenibilidad del sistema de las pensiones públicas futuras, aportando al sistema más, quien más gana y de la parte del salario que no se cotizaba.

6. EL PARO. SU REGULACIÓN EN 2023

El que un trabajador o trabajadora pierde su puesto de trabajo, no es requisito suficiente para cobrar el subsidio por desempleo, el paro. Debe cumplir con los requisitos que pide El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) paga una prestación contributiva cuando previamente la trabajadora o el trabajador haya cotizado para tener derecho a ella. Para recibir la prestación contributiva por desempleo (el paro), se tiene que cumplir una serie de requisitos previos. Estos son:

- Que el despido haya sido improcedente, contra la voluntad del trabajador o trabajadora, o por finalización de contrato de duración determinada.
- Cumplir con un periodo mínimo de cotización de 360 días (un año), durante los seis años anteriores a la solicitud.
- Acreditar la situación legal de desempleo y figurar inscrito como demandante de empleo.
- No haber cumplido la edad ordinaria para jubilarse.
- No cobrar una pensión de la Seguridad Social incompatible con el trabajo.
- Estar dado de alta o en una situación asimilada al alta en alguno de los regímenes que contemplen la contingencia por desempleo.

CUÁNTOS MESES HAY QUE TRABAJAR PARA COBRAR EL PARO

Los días a que se tiene derecho a cobrar la prestación contributiva la marca el tiempo que se haya cotizado, según marca la tabla siguiente. Hay que considerar que existe un mínimo y un máximo. El mínimo de tiempo serán cuatro meses y el máximo es de dos años. El SEPE aplica la regla de que por cada cuatro años cotizados, concede uno de paro, según la siguiente tabla:

| DÍAS COTIZADOS | DÍAS DE PRESTACIÓN. | DÍAS COTIZADOS | DÍAS DE PRESTACIÓN. |
|-------------------|---------------------|------------------------|---------------------|
| Entre 360 y 539 | 120 | Entre 1440 y 1619. | 480 |
| Entre 540 y 719 | 180. | Entre 1620 y 1799 | 540 |
| Entre 720 y 899 | 240. | Entre 1800 y 1979 | 600. |
| Entre 900 y 1079 | 300 | Entre 1980 y 2159 | 660 |
| Entre 1080 y 1259 | 360. | A partir del día 2.160 | 720 |
| Entre 1260 y 1439 | 420 | | |

Para conocer cuántos días se tiene derecho a cobrar el paro, el Servicio Público de Empleo Estatal cuenta con una calculadora en su página web. Introduciendo nuestros datos, la herramienta nos dice los días a que tenemos derecho y la cuantía del subsidio a que da lugar.

LA CUANTÍA DEL PARO

Otra de las dudas que se plantean los desempleados o desempleadas es, cuanto cobrará de subsidio estando en paro. La cantidad a cobrar dependerá de la Base Reguladora por la que se haya cotizado. Se calcula sumando las Bases de Cotización de los seis meses anteriores a la situación de desempleo y dividiéndolo entre 180 días.

Durante los seis primeros meses, el trabajador o trabajadora percibe el 70% de la Base Reguladora. A partir de los seis meses, del día 181, la cuantía mensual queda reducida al 60% de dicha Base Reguladora. Las cuantías se pagan mensualmente, en 12 pagas y no se tiene derecho a pagas extraordinarias.

Tenemos que tener en cuenta que el subsidio por desempleo tiene topes, mínimo y máximo.

La cuantía mínima de prestaciones por desempleo para 2023 es de 560 euros sin hijos a su cargo y de 749 para personas con hijos a su cargo. La cantidad máxima es de 1.225 euros para personas sin hijos a su cargo, de 1.400 euros para personas con un hijo a su cargo y de 1.575 euros para personas con más de un hijo a su cargo.

6.1 LOS CAMBIOS EN EL PARO EN 2023

Por los Presupuestos Generales del Estado (PGE) para 2023, se ha recuperado para la prestación por desempleo que, la cantidad a cobrar a partir del séptimo mes, sea el equivalente al 60% de la Base Reguladora. Recordemos que el Gobierno de Mariano Rajoy la redujo al 50% a partir de los 180 días de empezar a cobrarla.

La prestación por desempleo es una ayuda económica, de carácter contributivo, que otorga el Estado a través de la Seguridad Social a las personas que han perdido su trabajo, siempre y cuando el desempleado haya cotizado al menos 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo. La duración de esta ayuda está condicionada por las cotizaciones por desempleo, así como por la cuantía de las bases de cotización a la Seguridad Social durante los 180 días cotizados en contingencias profesionales.

SE RECUPERA UN DERECHO QUE EL PP NOS QUITO.

El importe de la prestación por desempleo se calcula según la base reguladora. Esta prestación es la media de las bases de cotización de los últimos 180 días de trabajo anteriores al cese. La cuantía de la prestación por desempleo durante los primeros 180 días será el 70 % de la base reguladora, a partir del día 181 será el 60 % de dicha base. El Gobierno de Mariano Rajoy la redujo al 50% a partir de los 180 días de empezar a cobrarla.

CUÁNTO SE COBRA DE PARO EN 2023

Las cuantías mínimas del paro, así como las máximas, dependen directamente del IPREM. Los importes resultantes de ese cálculo no pueden ser inferiores al tope mínimo ni superiores al tope máximo establecido en la Ley según el **Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM)** y según el número de hijos o hijas que se tengan a cargo.

EL IPREM EN 2023 Y SUS REPERCUSIONES EN LAS CUANTÍAS DEL PARO

Se incrementa el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) desde los 579,02 euros de 2022 hasta los 600 euros en 14 pagas para 2023: **un incremento del 3,6%** que afecta a diversas prestaciones, entre ellas, las cuantías del paro. Las cuantías mínimas del paro, así como las máximas, dependen directamente del IPREM.

CUANTÍAS MÍNIMAS DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

- Sin hijos (80% del IPREM): 560 euros mensuales.
- Con uno o más hijos (107% del IPREM): 749 euros mensuales.

CUANTÍAS MÁXIMAS DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

- Sin hijos (175% del IPREM): 1.225 euros mensuales.
- Un hijo (200% del IPREM): 1.400 euros mensuales.
- Dos hijos o más (225% del IPREM): 1.575 euros mensuales.

TIEMPO MÁXIMO QUE SE PUEDE COBRAR EL PARO

En el caso del paro, el periodo máximo es de dos años, durante los cuales se podrá percibir siempre que se no consiga un trabajo a tiempo completo o se incurra en alguna de las causas de suspensión, extinción o incompatibilidad de la prestación.

¿SE COTIZA A LA SEGURIDAD SOCIAL COBRANDO EL PARO?

Si. Cuando cobramos la prestación por desempleo, durante los primeros seis meses percibimos el 70% de la Base Reguladora y, a partir de ese momento, el 60%, no obstante, las cotizaciones serán por la totalidad de la Base Reguladora.

REQUISITOS PARA COBRAR EL PARO

- Haber cotizado al menos 360 días por desempleo dentro de los últimos seis años anteriores a la solicitud de la prestación.
- Estar en una situación legal de desempleo.
- Estar dado de alta o en situación asimilada a la Seguridad Social.
- Estar inscrito como demandante de empleo.
- No desarrollar una actividad por cuenta propia o ajena a tiempo completo.
- No tener la edad para jubilarse de forma ordinaria.
- No cobrar una pensión incompatible de la Seguridad Social.

6.2 LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA POR DESEMPLEO

La prestación contributiva por desempleo, es la ayuda que un parado o parada recibe si cumple con los requisitos que exige la Seguridad Social. Es de carácter temporal y su cuantía está determinada por las Bases de Cotización y el tiempo cotizado previamente. Así, las cuantías de la prestación contributiva las condiciona dos variables: un máximo que se establece cada año, para este año es de 1.573 euros mensuales, y las bases por las que se haya cotizado en los últimos 180 días de trabajo.

REQUISITOS

Estar inscrito como demandante de empleo en el SEPE.

- Haber cotizado por desempleo al menos 360 días dentro de los seis años anteriores al momento en que la persona se queda sin trabajo.
- No haber cumplido la edad ordinaria para jubilarse.
- No realizar una actividad por cuenta propia o trabajo por cuenta ajena a tiempo completo.
- No cobrar una pensión de la Seguridad Social incompatible con el trabajo.

CUÁNTO SE COBRA

El importe representa un porcentaje de la Base Reguladora, que es la media de la base de cotización durante los 180 últimos días trabajados, sin tener en cuenta las horas extraordinarias. Los importes no pueden ser superiores al tope máximo ni inferiores al mínimo, y dependerán de si la persona beneficiaria tiene hijos o no a cargo.

Durante los primeros seis meses, el importe diario que cobrará el trabajador o trabajadora será el 70% de la Base Reguladora. A partir del septo mes (día 181), se reduce y se recibe el 60% de la base. El Gobierno ha incrementado el porcentaje que se cobra a partir del día 181, del 50% hasta el 60%. En 2022, gobernando el PP, a partir del septo mes se cobraba el 50%.

Los Presupuestos Generales del Estado (PGE) para 2023, han subido el IPREM hasta los 600 euros mensuales y, con ello, han subido los límites mínimos y máximos de la prestación. Este aumento sólo afectará a los trabajadores que comiencen a cobrar el paro en el año 2023, en aplicación del artículo 270 de la Ley General de la Seguridad Social que establece que: "se tendrá en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho".

CUANTÍAS MÁXIMAS

El cálculo se realiza sobre el IPREM en cómputo anual. Es decir, 8.400 euros divididos entre 12 pagas. Para 2023 es de 700 euros. Las cuantías máximas son las siguientes

- Trabajador o trabajadora parada sin hijos, se fija en el 175% del IPREM: 1.225 euros mensuales.
- Trabajador o trabajadora parada con un hijo a cargo, se fija en un máximo del 200% del IPREM incrementado en una sexta parte: 1.400 euros mensuales.
- Trabajador o trabajadora parada tenga a dos o más hijos a cargo, es el 225% del IPREM incrementado en una sexta parte: 1.575 euros al mes.

CANTIDADES MÍNIMAS

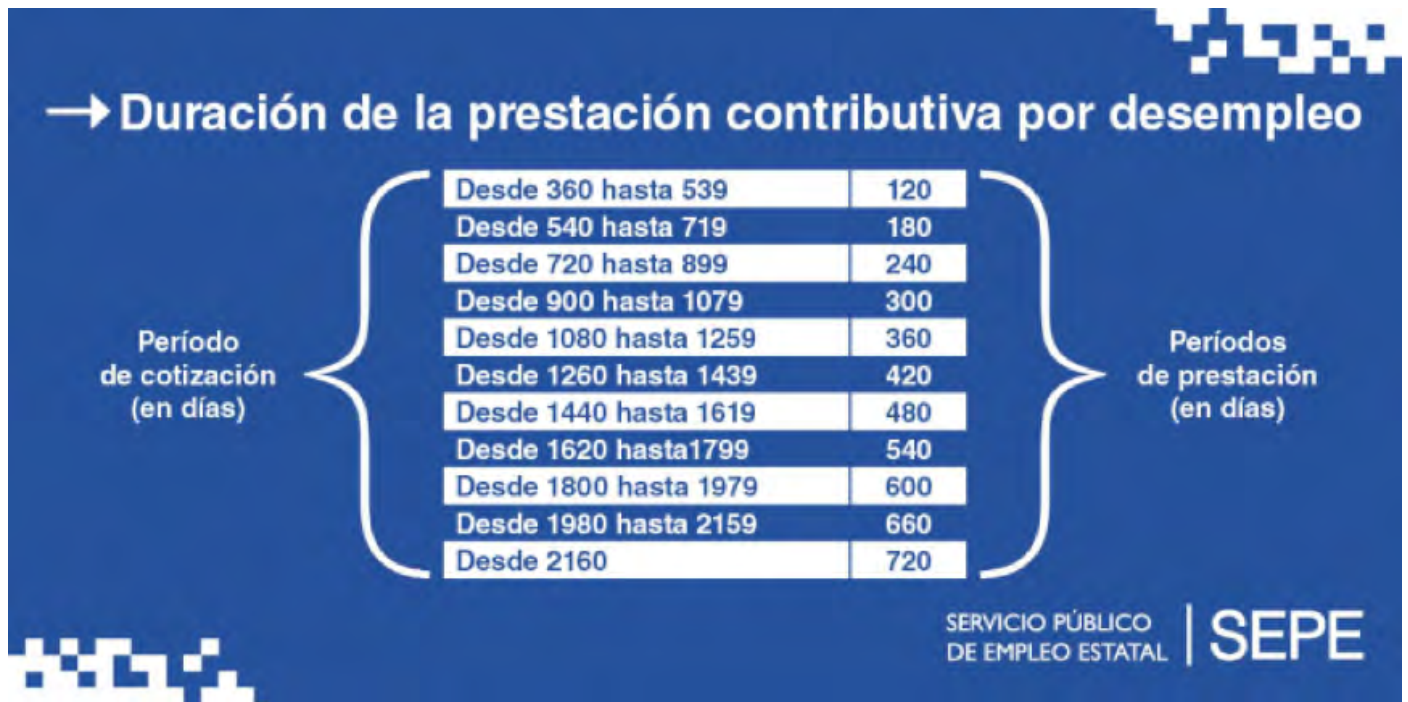
Los importes mínimos de prestación contributiva que se deben cobrar en 2023 son:

- Prestación contributiva mínima sin hijos (80 % del IPREM): 560 euros.
- Prestación contributiva mínima con uno o más hijos (107 % del IPREM): 749 euros.

Estas cantidades se aplican siempre que se haya trabajado a tiempo completo. Si se ha trabajado a tiempo parcial, el cálculo de los topes se hace de forma proporcional.

TIEMPO DE PRESTACIÓN

El tiempo que dura la prestación dependerá de las cotizaciones que se hayan realizado en los últimos seis años de trabajo. Con un año de tiempo cotizado, la prestación durará cuatro meses. El máximo de la duración de la prestación, será de dos años.



LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL ESTANDO EN EL PARO

Mientras se cobra la prestación contributiva se cotiza a la Seguridad Social. El SEPE paga el 100% de la cotización empresarial a la Seguridad Social y el trabajador paga su cuota correspondiente, que es el 4,7 % de la Base Reguladora. El SEPE abona las dos cantidades a la Seguridad Social y, la parte del trabajador se la descuenta de la nómina. También se descuenta de la nómina el IRPF correspondiente.

COMO PEDIR LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA. PLAZOS

Para pedir la prestación contributiva se han de dar los siguientes pasos:

1. Inscribirse como demandante de empleo, es decir, apuntarse al paro.
2. Solicitar la prestación en el plazo de los 15 días hábiles siguientes al último día trabajado. No se cuentan los sábados, domingos ni festivos.

Si las vacaciones no se han disfrutado, y la empresa las abona, estos días se cuentan como días en activo y por tanto, para pedir el paro habrá que esperar a que pasen estos días.

LA SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN

Se puede gestionar de varias maneras:

- A) En persona, en las oficinas del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Es obligatorio solicitar cita previa por teléfono o por Internet.
- B) Solicitarla a través de Internet. Esto se hace a través de un sencillo formulario de solicitud.
- C) Pedir la prestación desde la Sede Electrónica del SEPE, si se tiene certificado digital o DNI electrónico.

DOCUMENTACIÓN NECESARIA

Si se pide la prestación por Internet, mediante solicitud o desde la sede electrónica, no hace falta toda esta información, porque el sistema va pidiendo los datos según se hace la solicitud.

PARA SOLICITUDES EN LA OFICINA DE EMPLEO:

- 1) Para pedir la prestación económica es obligatorio tener la tarjeta del paro, es decir, haberse inscrito previamente como demandante de empleo.
- 2) Cumplimentar el impreso oficial de solicitud de la prestación contributiva.
- 3) Documentos de identificación, DNI, NIE o pasaporte del solicitante y de los hijos o hijas que conviven o están a su cargo y que figuren en la solicitud.
- 4) El certificado de empresa, durante los últimos seis meses. La mayor parte de las empresas lo envían por vía telemática al SEPE y no se lo entregan en mano al trabajador.
- 5) Contratos de trabajo a tiempo parcial que se hayan tenido en los últimos 6 años anteriores al cese.

7. EL SUBSIDIO QUE SE PUEDE PEDIR SI HAS TRABAJADO 90 DÍAS

En las campañas de verano, navidad y semana santa, se crean trabajos de una duración determinada, que no llegan al año de duración y, por tanto, no generan derecho a la prestación contributiva, al paro. Finalizadas estas campañas, la mayoría de trabajadores y trabajadoras con contrato para estas campañas, vuelven a estar en el paro. Aquellos trabajadores y trabajadoras que, tras perder su empleo no tengan derecho a percibir la prestación contributiva por desempleo, pueden solicitar este tipo de subsidio.

Los subsidios por desempleo son una ayuda económica destinada a trabajadores o trabajadoras que no cumplen con los requisitos necesarios para acceder al paro. Se concede a quien cumple con los requisitos oportunos, dependiendo del subsidio que se solicite. El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) anuncia **un subsidio por cotización insuficiente**. Es un subsidio que tiene una duración que irá desde los 3 meses hasta los 21 meses, dependiendo de los días cotizados y de las cargas familiares. El **requisito básico es que cuenten con al menos 90 días cotizados**. Es un subsidio por desempleo, por insuficiencia de cotización.

La cantidad de este subsidio es de una cuantía de 480 euros al mes. Los trabajadores que no cuenten con cargas familiares y tengan al menos 180 días cotizados, tendrán derecho a 6 meses de subsidio. Si se tienen responsabilidades familiares y se tienen 3, 4 o 5 meses cotizados se tendrá derecho a un subsidio igual a los meses cotizados. Cuando se tengan, al menos 6 meses cotizados, se tendrá derecho a 21 meses. Este subsidio se concede por periodos semestrales, por lo que cada seis meses se debe renovar. Así, los trabajadores y trabajadoras que cuenten con cargas familiares y tengan un mínimo de 90 días cotizados, podrán **cobrar una subsidio de 480 euros durante seis meses, es decir, 2.880 euros. Si se ha trabajado durante seis meses, la ayuda ascenderá hasta los 10.080 euros**.

Ahora bien, no todos los trabajadores y trabajadoras pueden acceder al subsidio por cotización insuficiente. Este subsidio, está destinado a trabajadoras y trabajadores con pocos ingresos. Este requisito limita el acceso al cobro de este subsidio. **Se tiene derecho si los ingresos son menores del 75 % de Salario Mínimo Interprofesional (SMI)**, es decir, si nuestros ingresos son menores a 810 euros mensuales sin contar la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias.

8. EL SALARIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

La incapacidad temporal: es la situación en la que se encuentra el trabajador o trabajadora cuando está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

REQUISITOS PARA TENER DERECHO A LA PRESTACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

Para tener derecho a la prestación de incapacidad temporal, se han de cumplir con los siguientes requisitos:

- Estar trabajando en un periodo de actividad, o cobrando la prestación por desempleo.
- Para el caso de enfermedad común, se ha de tener cotizado al menos 180 días en los últimos cinco años. El requisito de cotización previa, no existe en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

Para calcular el salario que nos corresponde percibir, la base de referencia que tenemos que coger depende de la causa de la baja de la incapacidad temporal:

- Si es por enfermedad común o accidente no laboral, la base correspondiente será la de contingencias comunes.
- Si es por enfermedad profesional o accidente de trabajo, la base correspondiente será la de contingencias profesionales
- Del 4º al 15º día, el pago es a cargo de la empresa
- A los 365 días, el INSS puede emitir alta o iniciar expediente de incapacidad permanente.
- El convenio puede aumentar estas cuantías mínimas estableciendo que, se abone hasta el 100% del salario durante todo o parte del tiempo de la baja..

| INCAPACIDAD TEMPORAL | | | |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| | CUANTÍA SOBRE LA BASE REGULADORA | NACIMIENTO DEL DERECHO | DURACIÓN DE LA SITUACIÓN |
| Enfermedad Común y accidente no laboral | 0% del 1 al 3º día 60% del 4º al 20º día 75% desde el 21º | 4º día | 365 días + 180 días de prórroga |
| Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional | 75% | Día siguiente al accidente o baja. El día de la baja es a cargo de la empresa. | 365 días + 180 días de prórroga |
| Periodo de observación | | | 6 meses + 6 |

EL SALARIO POR INCAPACIDAD TEMPORAL EN LOS FIJOS DISCONTINUOS

Los trabajadores fijos discontinuos perciben el mismo porcentaje de salario que otros trabajadores, la diferencia está en la forma de calcular la base reguladora. Ésta se calcula cogiendo la media de la base de cotización de los últimos tres meses anteriores a la fecha de baja de incapacidad temporal.

La Ley General de la Seguridad Social establece que, para conocer la base reguladora diaria tenemos que coger las últimas tres nóminas completas de los meses anteriores al mes en que se produce la baja por incapacidad temporal y dividir las por los días naturales que supongan los citados tres meses. En caso de que no llevemos tres meses completos desde el último llamamiento se sumará todas las bases del tiempo que llevemos de alta y dividir las entre los días naturales que comprendan dicho periodo.

DERECHO A LA BAJA DURANTE EL PERIODO DE INACTIVIDAD

Para que una persona con un contrato fijo discontinuo tenga derecho a la baja de incapacidad temporal durante la inactividad tendrá que estar cobrando el paro.

Estando en periodo de trabajo, si estamos de baja, el hecho de que se dé el fin del llamamiento, no implica que dejemos de cobrar la baja: En estos casos, seguiremos cobrando mientras mantengamos la baja por incapacidad temporal, teniendo que solicitar el pago a la mutua o al INSS.

9. EL DÍA DE LA BAJA MÉDICA, ¿SE TIENE DERECHO A COBRARLO?

Esta es una duda constante en la mayoría de los trabajadores y trabajadoras. La respuesta depende del tipo de baja médica y del convenio se sea de aplicación.

La baja médica se define legalmente como la situación en la que el trabajador está incapacitado para prestar sus servicios. Hay dos tipos de baja médica: la de contingencias profesionales y la de contingencias comunes.

Cuando la baja es por contingencias profesionales, se tiene derecho a cobrar la prestación de la Seguridad Social, que es del 75% de la Base Reguladora, desde el día siguiente al de la baja. El día de la baja lo paga la empresa. En las bajas por contingencias comunes, la prestación de la Seguridad Social no comienza hasta el cuarto día de la baja. Luego, si no lo recoge el convenio, los tres primeros días no se cobra nada.

El problema surge cuando a mitad de jornada, uno se encuentra mal, va al médico y te da la baja por enfermedad común. En esta situación, se tiene derecho a cobrar el día entero por parte de la empresa, pero la empresa no suele reconocerlo así, y trata de no abonarlo. La mejor solución para evitar este problema es que la baja se dé desde el día siguiente, así evitamos interpretaciones y este día se considerara como trabajado.

Si tenemos una baja con fecha de inicio en un día en el que se hubieran prestado servicios a la empresa, es esta quien debe asumirlo. Lo que es cierto, es que se tiene derecho a cobrar el día. Lo que se cobra por baja médica es una prestación de la Seguridad Social, no es un salario de la empresa, por lo que la Seguridad Social no va a contar el día de la baja en la prestación. Quien tiene que pagar ese día es la empresa, porque es un día en el que se ha trabajado, aunque no se haya completado la jornada.

En muchos convenios se establece que la empresa debe pagar los días no cubiertos por la Seguridad Social, con un complemento, hasta llegar al cien por cien del salario, para todas las bajas médicas. En estos casos, el complemento incluiría el mismo día de la baja, a no ser que el propio convenio lo excluyera, entonces el día de la baja lo pagaría la empresa.

Si tenemos derecho a cobrar el día de la baja y la empresa no lo paga, se le puede reclamar judicialmente mediante una demanda de reclamación de cantidad.

10. LA DESCONEXIÓN DIGITAL. EL DERECHO A DESCONECTAR EL TELÉFONO DE EMPRESA EN TIEMPO DE DESCANSO

Suele ser frecuente que las empresas pongan al servicio de empleados y empleadas medios tecnológicos para tener un canal de comunicación efectivo con sus empleados y empleadas (teléfono, emails, SMS, whatsapp, etc.). Lo que también suele ser frecuente es que, este hecho se tome como patente de corso para tener a su disposición a la plantilla las 24 horas del día, incluso estando de baja o de vacaciones.

Las llamadas en tiempo de descanso no son legales ni se ajustan a la normativa laboral. Desde el 7-12-2018, estas situaciones están reguladas por el "derecho a la desconexión":

"Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales."

Este derecho da la posibilidad de que los trabajadores y trabajadoras mantengan apagados los medios de comunicación, en los periodos de descanso, que la empresa pone a su disposición, de forma que no reciban mensajes de la empresa por razones laborales. Este derecho no puede ser modificado, ni por la firma del contrato, ni por el convenio, porque es un derecho mínimo reconocido por la Ley de Protección de Datos.

Las comunicaciones recibidas en tiempo de descanso (descanso diario, permiso retribuido, descanso semanal y vacaciones) no hay obligación de cumplirlas hasta que no comienza la jornada laboral. Las represalias, o el despido, por un supuesto incumplimiento, serían improcedentes, o nulos, con readmisión obligatoria, por estar en situación de protección legal. Es decir, el trabajador o trabajadora tiene la obligación de atender los medios de la empresa durante su tiempo de trabajo, no durante su tiempo de descanso.

El derecho también nos asiste cuando se está de baja médica. La baja médica suspende la relación laboral, de forma que, se deja de prestar servicios a la empresa. Luego no hay tiempo de trabajo. Está suspendida la relación laboral por el tiempo que dura la baja.

El derecho a la desconexión digital en tiempo de descanso es uno de los derechos que tenemos reconocido por ley. Las jornadas laborales tienen un límite, no dura 24 horas y están acotadas en el tiempo. Tampoco están sujetas a libre modificación por parte del empresario sin preaviso previo.

11. CANAL DE DENUNCIAS EN LAS EMPRESAS

En el BOE del 21 de febrero de 2023, se publicó la Ley 2/2023, de 20 de febrero, **reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción**. Esta norma incorpora al derecho español la Directiva 2019/1937 del Parlamento Europeo de 23 de octubre de 2019 (Directiva Whistleblowing). La ley ha entrado en vigor el día 13 de marzo de 2023. El plazo máximo para su implantación es de 3 meses a partir de la entrada en vigor, es decir, el 13 de junio de 2023. Contempla una excepción, en el caso de empresas con 249 trabajadores o menos se podrá realizar hasta el 1 de diciembre de 2023.

Esta nueva ley, de ámbito nacional, tiene una incidencia directa sobre la Agencia Valenciana Antifraude, que podrá extender su ámbito de actuación a las empresas privadas. Ahora sólo se dedica a la administración pública. La modificación para poder actuar en el mundo privado, deberá introducirse mediante un cambio de la ley que deben realizar Les Corts. La Agencia Valenciana Antifraude es la única autoridad en España que cuenta con un Estatuto de Protección de las Personas Denunciadas de Corrupción.

La ley contempla seis meses para la adaptación de los canales externos de denuncia. Por tanto, se dispone de este periodo de tiempo para adaptarla. Se trata de una adaptación, en apariencia sencilla, pero habrá que conocer la posición de los diferentes partidos políticos ya que la Agencia Antifraude pasaría a actuar también en las empresas privadas.

Esta ley protege a quienes informen de irregularidades en las empresas. La norma incorpora la obligatoriedad de implantar un canal de denuncias a las compañías que cuenten con 50 trabajadores y trabajadoras, o más. Este canal de información anónima, está destinado a que se detecte y se evite el que se cometan posibles delitos en el seno de las empresas. Se presenta como una herramienta clave dentro de los sistemas de prevención, a través del cual, los integrantes de la empresa, de forma anónima, pueden comunicar sobre las conductas que pueden constituir una infracción.

11.1 EL OBJETIVO DE LA LEY

La ley tiene como objetivo el proteger a los informadores frente a las represalias que puedan sufrir por sus acciones informativas.

A QUIÉN PROTEGE

Se aplicará a los informantes del sector público o privado que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional. Se aplicará en el marco de una relación laboral ya finalizada o que aún no se haya iniciado, siempre que la información sobre la infracción se obtenga en el proceso de selección o de negociación.

CUANDO SE APLICA A LAS PERSONAS QUE INFORMEN

1. Cuando se tenga motivos razonables para pensar que la información referida es veraz en el momento de la comunicación, aún cuando no se tengan pruebas concluyentes.
2. Cuando la información o revelación se haya realizado conforme a los requisitos previstos en la ley.

QUEDAN EXPRESAMENTE EXCLUIDAS LAS PERSONAS QUE COMUNIQUEN:

- Información que hayan sido rechazada por algún canal de información.
- Informaciones vinculadas a reclamaciones sobre conflictos personales o, que afecten únicamente al informante y a las personas a las que se refiera la comunicación.
- Información que esté disponible para el público o sean meros rumores.

SOBRE CÓMO SE PROTEGE A LOS INFORMANTES

A los informantes se les protege frente a cualquier represalia, amenaza o tentativa de la misma. La ley considera represalias: la suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, daños, pérdidas económicas, denegación de formación, etc.

QUÉ PASA SI EL INFORMANTE PARTICIPÓ EN LA INFRACCIÓN

Cuando el informante hubiera participado de la infracción, el órgano competente podrá eximirle del cumplimiento de la sanción, siempre que se acredite en el expediente lo siguiente:

- Haber cesado en la comisión de la infracción en el momento de presentación de la comunicación.
- Haber cooperado de forma plena a lo largo de todo el procedimiento de investigación.
- Haber facilitado información veraz y relevante, medios de prueba o datos significativos para la acreditación de los hechos investigados.
- Haber procedido a la reparación del daño causado que le sea imputable.

En caso de que no se cumplan los requisitos, se podrá atenuar la responsabilidad, siempre a criterio de la autoridad competente.

ES OBLIGATORIO DISPONER DE UN SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN PARA LAS EMPRESAS

La ley establece la obligación para las personas físicas o jurídicas con 50 o más trabajadores de disponer de un Sistema Interno de Información.

El sistema debe crearlo la propia empresa, previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

ES OBLIGATORIO COMUNICAR A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS SOBRE LA EXISTENCIA DEL CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN

Se deberá informar sobre el canal interno de información implantado y su uso, así como su gestión. En caso de contar con página web, deberá constar en la página de inicio, en una sección fácilmente identificable. La ley también prevé que se pueda informar a través de una autoridad administrativa independiente.

LA TIPIFICACIÓN DE LAS INFRACCIONES Y SUS SANCIONES

Las infracciones se han calificado como leves, graves o muy graves. Las más significativas son las consideradas como infracciones muy graves. Tienen esta consideración: " la adopción de cualquier represalia frente a los informantes o, personas incluidas en el ámbito de protección o, el incumplimiento de la obligación de disponer de un Sistema Interno de Información en los términos exigidos en la ley".

Las infracciones prescribirán: las leves a los 6 meses, las graves a los 2 años y las muy graves a los 3 años, a contar desde el día que la infracción hubiese sido cometida.

Las infracciones llevarán la imposición de las siguientes sanciones:

- Si los responsables de las infracciones son personas jurídicas, las multas serán de una cuantía de hasta 100.000 euros en caso de infracciones leves, entre 100.001 y 600.000 euros en caso de infracciones graves y entre 600.001 y 1.000.000 de euros en caso de infracciones muy graves.
- Si los responsables de las infracciones son personas físicas las multas serán de una cuantía de, hasta una cuantía de 1.001 euros hasta 10.000 euros por las infracciones leves, de 10.001 euros hasta 30.000 euros por infracciones graves y de 30.001 euros hasta 300.000 euros por las infracciones muy graves.

En caso de infracciones muy graves, la Autoridad Independiente podrá imponer:

- La amonestación pública.
- El no poder obtener subvenciones, o beneficios fiscales durante un plazo máximo de 4 años.
- El no poder contratar en el sector público durante un plazo máximo de 3 años.

La nueva ley introduce nuevas obligaciones para las empresas y la administración pública que, en caso de incumplimiento pueden verse sancionadas. Las empresas obligadas a disponer de un canal interno de información deberán contar con un libro-registro de las investigaciones internas que se hayan dado y contaran con un responsable del sistema.

Su efectividad como herramienta, se verá con el paso del tiempo. Los datos que arroje, nos dirán cuáles son sus resultados.

11.2 LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD

Es un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en las empresas la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Se diseñan después de realizar un diagnóstico en la empresa. Con ello se pretende eliminar la discriminación por razón de sexo.

MOTIVOS PARA IMPLANTAR EL PLAN DE IGUALDAD

Porque es una manera eficaz de cumplir, de manera efectiva, los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Con ellos, se da un impulso a una serie de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Es paso adelante en la lucha contra la discriminación por razones de sexo.

OBJETIVOS DE UN PLAN DE IGUALDAD

Los planes de igualdad tienen como objetivo alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa. Con ellos, se quiere dar respuesta a la discriminación a la que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral, en la remuneración y promoción. Por ello, cuando una empresa elabora su Plan de Igualdad, está definiendo su política sobre el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

En los Planes de Igualdad, cabe destacar los siguientes objetivos, entre otros:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
- Homogeneizar criterios de igualdad y perspectiva de género en todas las áreas de la empresa.
- Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
- Implantar medidas que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral de todas las trabajadoras y trabajadores.
- Favorecer la incorporación y promoción de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la empresa y en la salud laboral.
- Utilizar métodos de comunicación interna y externa de un lenguaje no sexista.
- Evaluar de forma periódica los principios de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la empresa.

EMPRESAS OBLIGADAS A TENER UN PLAN DE IGUALDAD

Están obligadas a tener y aplicar un Plan de Igualdad las siguientes empresas:

- Las empresas con una plantilla de 50 o más personas trabajadoras.
- Las empresas que lo tengan contemplado por el convenio que les sea de aplicación.
- Las empresas en que la autoridad laboral haya acordado, mediante un procedimiento sancionador, la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad.

En el resto de empresas tiene carácter voluntario, aunque su implantación se está generalizando. Cuando la empresa tenga varios centros de trabajo, se elaborará un único Plan de Igualdad para toda la empresa, que será de aplicación a todos los centros de trabajo.

PLAZOS PARA SU IMPLANTACIÓN

La obligatoriedad está en función del tamaño de la plantilla de la empresa. Como criterio general, toda empresa que cuente con más de 50 personas trabajadoras, está obligada de tener un Plan de Igualdad incorporado a un registro público.

Estos son los plazos que marca la normativa:

- Empresas de entre 50 y 100 trabajadores: 7 de marzo 2022.
- Empresas de más de 100 trabajadores: 7 de marzo de 2021.
- Empresas de más de 150 trabajadores: 7 de marzo de 2020.

Las empresas de menos de 50 trabajadores deben contar con un Registro Retributivo, obligatorio desde el 14 abril de 2021.

Las empresas que ya tuvieran un Plan de Igualdad con anterioridad al 14 de enero de 2021, deben de adaptarlo a las disposiciones del RD 901/2020, mediante un proceso de negociación, en el plazo previsto para la revisión de tales planes y, en todo caso, antes de 14 de enero de 2022. De no haberlo hecho corren el riesgo de sanción.

VIGENCIA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

La vigencia es de cuatro años. En ese periodo se deben implementar las medidas y actuaciones que contengan. Cuando se proceda a la renovación, se podrá justificar las mejoras conseguidas e incorporadas a la empresa en materia de igualdad.

LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora es la encargada de elaborar el diagnóstico de situación, el informe de los resultados y de identificar las medidas prioritarias a implantar. Se establecerá una participación de forma paritaria de la empresa y la representación legal de los trabajadores. Debe de tener una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Su composición, no superará el número de 13 miembros, con voz y voto, de cada una de las partes. Si la empresa no tiene representación legal de las trabajadoras y trabajadores (RLT), se constituirá una comisión integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa. Los sindicatos deberán estar legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo que fuera de aplicación. En estos casos, la Comisión estará formada por un máximo de 6 miembros por cada parte.

El plan de igualdad de una empresa se declara nulo si no se da la negociación pertinente.

EL COMPUTO DE LA PLANTILLA

El cómputo de la plantilla de la empresa se realiza sobre la totalidad de las personas contratadas, independientemente del tipo de contrato de trabajo. No computa el personal becario. Sí computa el personal contratado por ETT.

FASES EN LOS PLANES DE IGUALDAD

En la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad se dan diferentes pasos:

PASO 1: Puesta en marcha del proceso de elaboración del Plan de Igualdad: constitución de la comisión negociadora.

PASO 2: Auditoría retributiva con perspectiva de género. La comisión negociadora elaborará un informe de resultados de la auditoría retributiva.

PASO 3: Realización del diagnóstico: recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Este diagnóstico debe hacer referencia a los siguientes aspectos:

- Los procesos de selección y contratación indicando las prácticas que se llevan a cabo en la empresa.
- Clasificación profesional independientemente del convenio de empresa o de sector.
- Formación y promoción profesional.
- Retribuciones.
- Condiciones de trabajo y auditoría salarial.
- Conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevención de acoso laboral y del acoso por razón de sexo.
- Infrarrepresentación femenina.

PASO 4: Diseño del Plan de Igualdad: definición de objetivos, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación y registro del plan. Una vez finalizadas las negociaciones y aprobado el plan, se inscribirá en el Registro de Planes de Igualdad, en el plazo de 15 días desde su firma.

PASO 5: Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad: comprobación del grado de desarrollo de las medidas y valoración de los resultados.

PASO 6: Evaluación del Plan de Igualdad: valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el plan en la empresa.

A partir de la información y los datos recopilados en el proceso, la comisión de seguimiento, elaboran los informes correspondientes a las evaluaciones. Durante la vigencia del plan, se debe redactar un informe de seguimiento de periodicidad anual.

CONSECUENCIAS DE NO TENER UN PLAN DE IGUALDAD SI HAY OBLIGACIÓN DE TENERLO

Las consecuencias van desde imponer sanciones económicas de multa de hasta 225.018 €, hasta la imposibilidad de concurrir a licitaciones públicas, la pérdida automática, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, de las ayudas, bonificaciones y otros beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo. Si hubiera reincidencia, en el plazo de 1 año, desde la notificación de un sanción, las cuantías de las sanciones podrán incrementarse hasta el doble del grado de la sanción a la infracción cometida.

NORMATIVA REGULADORA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

[Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre](#), por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

[Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre](#), de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

[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

[Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

[Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo](#), sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad

[Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

[Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

12. EL DESPIDO REPARATIVO

La indemnización por despido en España sale demasiado barata y creo que debemos actuar. Estas palabras no han salido de los sindicatos sentados en la Mesa de Diálogo Social, no. Es una propuesta de la Ministra de Trabajo que tiene la firme convicción de reformar las indemnizaciones por despido. Quien lo diría. La Ministra defendiendo los intereses de la clase trabajadora mientras que los sindicatos representativos no se les oye. Paradójico.

La indemnización por despido, se mantiene igual desde hace once años. Es uno de los pocos puntos que sobre vive a la reforma laboral aprobada por Mariano Rajoy. Recordemos que fue en 1980 cuando se modificó la indemnización por despido. Se pasó de los 60 días por año trabajado a 45 días y, se puso el tope de 42 mensualidades. En 2012, el Gobierno de Mariano Rajoy facilitó el despido, rebajando las indemnizaciones vigentes en la actualidad. Lo cierto es que el despido vuelve a estar en el centro de la mesa de negociación. Lo que se pretende cambiar desde el Ministerio de Trabajo, es el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se hace referencia al despido improcedente de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.

Lo cierto es que el despido vuelve a estar en el centro de la mesa de negociación. Lo que se pretende cambiar desde el Ministerio de Trabajo, es el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se hace referencia al despido improcedente de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades.

La indemnización por despido, se mantiene igual desde hace once años. Es uno de los pocos puntos que sobre vive a la reforma laboral aprobada por Mariano Rajoy. Recordemos que fue en 1980 cuando se modificó la indemnización por despido. Se pasó de los 60 días por año trabajado a 45 días y, se puso el tope de 42 mensualidades. En 2012, el Gobierno de Mariano Rajoy facilitó el despido, rebajando las indemnizaciones vigentes en la actualidad.

EN QUÉ CONSISTE EL DESPIDO REPARATIVO

La Ministra de Trabajo **propone un despido reparativo y restaurativo** basándose en el artículo 24 de la Carta Social Europea. Para la Ministra, las indemnizaciones deben modificarse en los futuros despidos. Los factores a considerar deben ser otros, se deben tener en cuenta más factores de los que se utilizan hoy. Propone que **se tengan en cuenta en la "indemnización restaurativa" la edad, la formación o el sexo**. Y quiere que se consiga mediante el diálogo social. Y señala que, España es uno de los pocos países en Europa en el que las "indemnizaciones están topadas"

QUE RECOGE LA CARTA SOCIAL EUROPEA SOBRE EL DESPIDO

El artículo 24 de la Carta Social Europea dice que para garantizar el derecho efectivo de los trabajadores a protección en caso de despido, las partes se comprometen a reconocer:

- El derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a no ser despedidos sin que existan razones válidas para ello, y que estén relacionadas con su conducta, o basadas en las necesidades de funcionamiento de la empresa.
- El derecho de los trabajadores y trabajadoras despedidos sin razón válida a una indemnización adecuada o, a una reparación apropiada.
- Las partes se comprometen a garantizar que, un trabajador o trabajadora, que considere que se le ha despedido sin una causa justificada tenga derecho a recurrir ante un organismo imparcial.

EL DESPIDO EN ESPAÑA

- Si se trata de un despido objetivo, le corresponden al trabajador o trabajadora, 20 días de salario por año trabajado.
- Si el despido es disciplinario, o despido objetivo, si es declarado improcedente, la indemnización es de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.
- Si el contrato del trabajador o trabajadora es anterior al 12 de febrero de 2012 y se declara improcedente, la indemnización será de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades.

13. EL DESPIDO POR NO PASAR EL PERIODO DE PRUEBA

Con la reforma laboral, se ha conseguido un gran aumento de contratos indefinidos. Las sanciones que se aplican por hacer contratos temporales en fraude de ley, están contribuyendo a ello. Hay empresarios que buscan formas retorcidas para no cumplir con la normativa laboral y buscan maneras de como esquivarlas. Una de ellas es utilizar el periodo de prueba para despedir a los trabajadores y trabajadoras y así evitar hacer contratos indefinidos. Otra es hacer contratos de fijo discontinuo que, por su naturaleza deberían ser indefinidos. Su objetivo es el mismo: poder despedirlos pagando una indemnización menor, o sin indemnización, o no hacerlos fijos indefinidos.

El periodo de prueba se está utilizando para despedir a los trabajadores y trabajadoras de forma improcedente. Esto se ha visto incrementado con la aplicación de la reforma laboral. Se ponen periodos de prueba abusivos, fuera de la norma, y unos días antes de su vencimiento, se rescinde el contrato aludiendo a que, no se ha superado el periodo de prueba. Los datos que pongan en los documentos laborales, no son válidos si no se corresponden con la realidad de su cometido en la empresa. Por tanto, cabe una demanda por despido improcedente.

El periodo de prueba tiene que reunir una serie de requisitos para que sea válido. Estos requisitos son los siguientes:

- En el contrato debe figurar exactamente cuál es la duración del periodo de prueba. Si solo pone según convenio no hay periodo de prueba estipulada.
- La duración máxima del periodo de prueba es la menor entre la que diga el convenio y la que diga el contrato.
- En los contratos temporales no superiores a 6 meses, el periodo de prueba máximo es de 1 mes, salvo que el convenio diga otra cosa.
- En el periodo de prueba, entran los contratos con la misma empresa, prestando los mismos servicios, independientemente del tiempo que haya pasado entre ellos.
- El periodo de prueba no podrá exceder de 3 meses para los trabajadores que no sean técnicos, en las empresas de menos de 25 trabajadores.

En toda relación laboral, el trabajador o trabajadora tiene que firmar el correspondiente contrato. Si no se firma, la relación laboral no está ajustada a derecho, y por tanto no hay periodo de prueba. Se consideraría fijo desde el primer momento.

Por tanto, cuando nos despidan por no haber pasado el periodo de prueba, debemos comprobar si se cumple la legalidad vigente. De no ser así, la extinción por no pasar el periodo de prueba sería un despido improcedente. Para ello, debemos presentar demanda por despido, que nos podría llevar a cobrar una indemnización de 33 días/año o, a ser readmitidos en la empresa.

El estar en periodo de prueba, no es estar a disposición de la empresa en la que libremente pueden despedir. El periodo de prueba tiene una normativa que siempre se debe cumplir.

14. EL SUBSIDIO PARA MAYORES DE 52 AÑOS

Si tienes 52 años o más y has agotado la prestación por desempleo, la Seguridad Social contempla un subsidio para mayores de 52 años que se concede hasta que el beneficiario cumple los requisitos para acceder a la jubilación.

REQUISITOS PARA ACCEDER A LA PRESTACIÓN PARA MAYORES DE 52 AÑOS

- Estar en desempleo.
- No tener la condición de persona trabajadora fija discontinua.
- Tener 52 o más años.
- Estar inscrito como demandante de empleo durante un mes desde que se agote la prestación por desempleo que se estaba percibiendo.
- Cumplir el compromiso de actividad, es decir, buscar activamente empleo, participar en cursos de formación, etc.
- Carecer de rentas propias que sean superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.
- **Acreditar que en la fecha de la realización de la solicitud ha cotizado por jubilación durante 15 años, de los cuales dos han sido en los últimos 15 años y además ha cotizado por desempleo durante mínimo 6 años** a lo largo de su vida laboral.

DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN

Si se cumplen todos los requisitos, el solicitante podrá percibir la prestación si no cambian sus condiciones (encontrar trabajo, tener rentas propias superiores al 75% del SMI...) hasta que alcance la edad ordinaria que se le exija para tener derecho a la pensión de jubilación. Es decir, podrá percibir este subsidio si continúa desempleado y no tiene otros ingresos hasta que cumpla la edad de jubilación.

CUANTÍA DE LA AYUDA

La cuantía de este subsidio para mayores de 52 años viene determinada por el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM). Será el 80% de lo que marque el IPREM. En 2023 el IPREM se fija en 600 euros/mes y 7.200 anuales (8.400 si hablamos para indicadores a 14 pagas) y 20 euros/día. El incremento supone un 3,6 % con respecto a 2022.

CÓMO SOLICITARLA Y DÓNDE

Para solicitar la ayuda, se debe cumplimentar el modelo oficial de solicitud, junto con:

- El DNI o pasaporte para comprobar los datos.
- El número de cuenta donde se desea ingresar el subsidio.
- El justificante de rentas donde se demuestre que los ingresos no son superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (una declaración jurada de los ingresos y declaración de renta).

LA PRESENTACIÓN DE DOCUMENTOS SE PUEDE REALIZAR EN:

- La sede electrónica del SEPE.
- En la oficina de prestaciones con cita previa.
- En cualquier oficina de registro público.
- Por correo administrativo.

LA DECLARACIÓN ANUAL DE RENTAS: CÓMO PRESENTARLA Y CUÁNDO SE ENTREGA

Una vez concedido el subsidio, para mantenerlo, se deberá presentar cada doce meses una declaración de sus rentas que demuestre que continúa cumpliendo con el requisito de no tener rentas superiores al 75% del SMI. En caso de no presentar este justificante, se interrumpirá el pago del subsidio y la cotización a la Seguridad Social hasta que no se cumpla con esta formalidad. Se sigue cobrando siempre que se mantengan los requisitos inicialmente exigidos para su percepción.

Conseguir el subsidio para mayores de 52 años es un trámite que hay que realizar cada 12 meses, a contar desde la fecha de inicio de ese derecho al subsidio, o desde la fecha en la que lo reanudaste por última vez. El plazo para presentar la declaración es de 15 días a partir de aquel en el que se cumplan los doce meses.

Mientras tengamos concedido el subsidio, cotizaran a la Seguridad Social por nosotros, con una base de cotización igual al 125% del Salario Mínimo Interprofesional, solo a efectos de jubilación.

14.1 EL SUBSIDIO PARA MAYORES DE 52 AÑOS ES UNA AYUDA ASISTENCIAL

El subsidio para mayores de 52 años es una ayuda asistencial del El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) destinada a las personas con 52 años o más, que todavía no han alcanzado la edad de jubilación y que tienen problemas económicos, con rentas bajas. Así, los trabajadores asalariados, los autónomos o las empleadas del hogar, pueden optar a este subsidio por desempleo cuando sus ingresos mensuales no superen el 75% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI, que es para 2023 de 810 euros al mes) y estén dados de alta como demandantes de empleo durante un mes una vez agotado el paro.

El objetivo de este subsidio, es dotar de recursos económicos esenciales a un colectivo que, por su edad, su vuelta al mercado laboral ofrece muchas dificultades. Es el único subsidio que cotiza para la pensión de jubilación. Para ser beneficiario de este subsidio, la administración exige tener un periodo mínimo cotizado de 15 años, dos de los cuales deben estar en los últimos 15 años a pedir el subsidio. Es un conjunto ordenado de medidas, tendentes a alcanzar en las empresas la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Se diseñan después de realizar un diagnóstico en la empresa. Con ello se pretende eliminar la discriminación por razón de sexo.

LAS NOVEDADES DEL SUBSIDIO PARA MAYORES DE 52 AÑOS DESDE ENERO

Para el año 2023 han modificado los requisitos para acceder a este subsidio y entran en vigor las siguientes novedades:

Comencemos el tema monetario y su cuantía. Los Presupuestos Generales del Estado para 2023 contemplan una subida del el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) de 579,02 euros a 600 euros para el año 2023. Esta subida, tiene una repercusión directa en la cuantía de este subsidio, porque la cuantía de este subsidio es del 80% de el IPREM, lo que hace que pase de los 463,21 euros mensuales en el año 2022, a los 480 euros al mes en el año 2023, en 12 pagas. El Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) es un índice empleado como referencia para la concesión de este subsidio.

Otro índice que afecta de manera directa es el incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Uno de los requisitos exigidos es que no se tengan ingresos por encima del 75% del SMI. En el año 2022 se pedía, que no se tuvieran ingresos superiores a los 750 euros al mes, cuando el SMI era de 1.000 euros al mes. El incremento a los 1.080 euros del SMI ha elevado el límite de rentas a 810 euros al mes. Esto hace que un mayor número de beneficiarios puedan optar a recibirlo. Todos y todas las que no lleguen a esta renta mensual.

Las empleadas del hogar, al tener derecho al paro y cotizar por él, también pueden solicitarlo. Así, cuando cumplan con los requisitos exigidos y tengan más de 52 años pueden acceder a este subsidio, si agotan la prestación contributiva y no han conseguido reincorporarse al mercado laboral.

LA COTIZACIÓN PARA LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

Al ser un subsidio contributivo, es la única ayuda asistencial que cotiza para la pensión de jubilación. La cantidad es por el 125% de la base mínima de cotización a la Seguridad Social vigente en cada momento.

Para el año 2023, la base mínima de cotización es de 1.166,70 euros al mes, por lo que los beneficiarios de este subsidio cotizarán por 1.458,37 euros mensuales. Es el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) quien se hace cargo de abonarlo a la Seguridad Social.

15. LAS HORAS EXTRA NO PAGADAS: LA REFORMA LABORAL NO LO RESUELVE

El Instituto Nacional de Estadística (INE) recoge en la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre del año pasado, un fraude cercano a los tres millones de horas extra semanales. Según los datos registrados que elabora, las empresas imponían a sus trabajadores y trabajadoras, la realización de 2,89 millones de horas extra semanales no remuneradas. Esto significa que se deja de contratar a un equivalente de más de 70.000 puestos anuales a jornada completa y que se genera un fraude de más de 3.500 millones anuales en sueldos y cotizaciones. Estas cantidades repercuten en los ingresos de las arcas del estado y pasan a englobar las ganancias en B de los empresarios.

La imposición a los trabajadores y trabajadoras de prolongaciones de jornada y de horas extraordinarias es un trabajo gratuito que las empresas no pagan. Este hecho, no ha parado de crecer en el primer año de aplicación de la reforma laboral. Los empresarios utilizando este mecanismo sumaron el equivalente a otros 70.000 puestos de trabajo a los 71.315 que ya se perdían por el mismo motivo a finales de 2021. Es el fraude más elevado en un año desde 2018. Los datos que nos da la EPA nos dicen que, es una tendencia al alza, aunque alejado de los más de 3,9 millones de horas extra no pagadas, equivalentes a casi 100.000 empleos de jornada completa, que se dieron en 2015. Hay empresarios que buscan fórmulas para escapar de sus obligaciones.

Este tipo de prácticas, han tenido un notable descenso desde la implantación del registro de jornada en mayo de 2019. Suponen un triple fraude: laboral, social y tributario, que en su conjunto alcanza unas cantidades importantes. El trabajador o trabajadora deja de cobrar salario, la Seguridad Social se queda sin el 35% de esa cantidad de sueldo que le correspondería ingresar como cotización y Hacienda no recibe las aportaciones en el IRPF.

Si analizamos el fraude por sectores, nos dan los siguientes resultados: en el sector de la educación, da una media de 480.000 horas extras semanales, en los sectores del comercio y de la industria manufacturera sobre las 300.000 horas extras semanales, y en los transportes, la hostelería y las administraciones públicas superan las 200.000 horas extras semanales no retribuidas.

Esta realidad la genera en parte, la precariedad que existe en el mundo laboral. Se aceptan estas situaciones en espera de la ampliación de la jornada, a estar disponible las 24 horas del día o el paso de eventual a fijo.

Si bien es cierto que la reforma laboral ha significado un paso adelante en el mundo laboral sobre la regulación de la contratación, deja sin resolver temas importantes como la negociación colectiva, la contratación de los fijos discontinuos, la protección al despido, entre otros. Derechos que se perdieron con la implantación de la reforma laboral de Rajoy de 2012.

16. LAS VACACIONES. SU REGULACIÓN

NORMAS LABORALES SOBRE LAS VACACIONES.

Las normas generales y comunes respecto al derecho a vacaciones, aplicables a todos los trabajadores sujetos a la normativa laboral española, son las que contemplan los contratos de trabajo y los convenios colectivos de aplicación en cada caso. La regulación básica, y que nadie puede saltarse, porque son norma básica sobre mínimos a aplicar, y por tanto de obligado cumplimiento, son las indicadas en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, que dice lo siguiente:

1. *El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.*
2. *El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.*
3. *El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.*

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES está por encima del contrato, de cualquier acuerdo colectivo aplicable a la empresa y de cualquier norma interna de la misma, también del convenio aplicable, por el principio de jerarquía normativa. Por tanto, serían nulas cualesquiera normas de rango inferior que empeoraran, limitaran o anularan de cualquier forma lo dispuesto en este artículo 38, pero sí que serían válidas las normas particulares que lo mejoraran.

Es habitual que los convenios aumenten el número de días de vacaciones, que los establezca en días laborables o que se reserven dos semanas en verano. Regulaciones que mejoran el ET.

LAS DUDAS MÁS FRECUENTES.

1. El derecho a las vacaciones

Las vacaciones son un periodo de descanso donde el trabajador continúa recibiendo su salario aunque no preste servicio efectivo, es decir, hablamos de vacaciones retribuidas.

El derecho al descanso y a las vacaciones en el trabajo es uno de los derechos más importante en el ámbito laboral, ya que garantiza protección de la seguridad y de la salud. En este sentido, es un derecho que se recoge en la Constitución Española en su artículo 40.2.

2. Cuando se generan las vacaciones

Las vacaciones se generan con cada año natural, es decir desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, y han de disfrutarse dentro del mismo año natural que se generan, aunque la jurisprudencia está considerando que se pueden disfrutar después.

Cuando un trabajador realice un periodo de servicios inferior al año natural, tendrá derecho a un número de días de vacaciones proporcionales al tiempo que estuvo vigente la relación laboral,

Su calcularlo será si por 365 días (un año) se generan 30 días de vacaciones, por los días que hayas trabajado, se generarán X.

Se consideran 30 días, porque es la regla general, pero puede que tu convenio reconozca más días. Se suele considerar que se generan 2,5 días por cada mes trabajado.

3. Duración de las vacaciones

La duración de las vacaciones anuales nunca podrá ser inferior a treinta días naturales, independiente de la duración de la jornada completa o parcial realizada por el trabajador. Esta duración podrá ser aumentada en virtud del convenio colectivo o de un acuerdo reflejado en el contrato de trabajo entre el empresario y el trabajador.

En el caso de haber trabajado menos de un año, se tiene derecho a la parte proporcional al tiempo trabajado, salvo que el Convenio Colectivo diga otra cosa. Por lo general se tiene derecho a 2,5 días de vacaciones por cada mes trabajado.

En cualquier caso, y dada la finalidad de las vacaciones, nunca podrá ser sustituidas o compensadas por una cuantía económica.

Esta prohibición, sólo tiene una excepción, el supuesto de que antes del disfrute de las vacaciones, se rompa la relación laboral existente entre la empresa y el trabajador por el motivo que sea. En dicho caso, las vacaciones deberán ser pagadas en el finiquito.

4. ¿Cuándo se disfrutan las vacaciones?

Las vacaciones se tienen que disfrutar, salvo que el Convenio Colectivo diga lo contrario, dentro del año en el que se generan.

El trabajador debe conocer las fechas que le corresponde, según el calendario de vacaciones, dos meses antes del comienzo de las mismas.

Las vacaciones tienen que fijarse por acuerdo entre el trabajador y el empresario, por lo que no pueden ser libremente fijadas ni por el uno ni por el otro.

En una sentencia el Tribunal Supremo, en fecha de siete de enero de 2020, ha considerado como derecho adquirido el poder escoger las vacaciones libremente por el trabajador, si así lo ha realizado de manera habitual y constante a lo largo de la relación laboral.

5. Las vacaciones de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial

El trabajador a tiempo parcial tiene derecho a los mismos días de vacaciones que los trabajadores que hacen la jornada completa. La diferencia es que el trabajador a tiempo parcial recibirá durante las vacaciones el salario proporcional correspondiente a esta jornada parcial.

6. La regulación del derecho a vacaciones

Es decir, a la hora de saber qué derecho tiene un trabajador sobre vacaciones, lo primero que se ha de consultar es la regulación que hay en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo. Lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores son las condiciones mínimas, pero si se respetan, por encima de ellas está la regulación del contrato o convenio colectivo.

7. ¿Pueden pagarse las vacaciones en vez de disfrutarlas?

No se pueden pagar las vacaciones en vez de disfrutarlas. Las únicas excepciones en las cuales se pueden pagar las vacaciones son:

- Si el contrato se extingue antes de poder disfrutarlas. En este caso se pagan los días de vacaciones que se han ido generando, y que no se han disfrutado.
- Los contratos por ETT de duración inferior a un año. En estos contratos al finalizar la relación laboral se suelen pagar las vacaciones si no se han disfrutado.

8. ¿Puede la empresa obligarme a cobrar las vacaciones en vez de disfrutarlas?

No, porque el artículo 38 dice que no son compensables económicamente. Incluso aunque firmaras un documento por el cual aceptarás dicho pago de las vacaciones, sería nulo porque el artículo 3 del ET dice que los derechos de los trabajadores son irrenunciables y en este caso el artículo 38 hace una prohibición expresa del pago.

9. El salario en vacaciones.

El salario que debe percibir el trabajador durante el periodo de vacaciones es el que venía percibiendo de manera habitual. Las vacaciones tienen que ser pagadas igual que el resto de meses, excepto si hay conceptos sobre la ocupación efectiva el puesto de trabajo. Como excepción, no se deben de incluir todos aquellos conceptos salariales que tienen carácter excepcional, como es el exceso de jornada o comisiones por ventas.

10. Vacaciones y baja médica

Si a un trabajador o trabajadora le dan la baja laboral mientras se encuentra disfrutando sus vacaciones, los días de vacaciones no disfrutadas por la incapacidad temporal, no se pierden. Se interrumpe el cómputo, y se podrán disfrutar en un tiempo posterior, las no disfrutadas.

11. Incapacidades temporales y vacaciones

Existe conservación del derecho a disfrutar de vacaciones cuando éstas coinciden en todo o en parte con un período de incapacidad temporal por enfermedad común siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado (art. 38ET).

| | |
|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| I.T. derivada de embarazo, parto o la lactancia natural. | El trabajador tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la I.T. o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. |
| Suspensión del contrato por maternidad y adopción | |
| Suspensión del contrato por paternidad. | |
| I.T. derivada de contingencias distintas a las anteriores. | El trabajador puede disfrutar las vacaciones una vez finalice su I.T. y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. |

12. Vacaciones y embarazo

Además, podrán disfrutarse de las vacaciones en otro periodo al del año natural en que han sido generadas, si las fechas fijadas para las vacaciones de un trabajador coincide en el tiempo con: Periodo de incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o paternidad

Se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

13. Las ausencias justificadas en el trabajo ¿generan vacaciones?

El derecho a las vacaciones las genera el trabajador por el simple hecho de existir una relación laboral, aunque por el motivo que sea, no exista trabajo efectivo. Es decir, que durante los periodos de enfermedad, accidente o maternidad se están generando vacaciones.

Incluso en periodos de huelga se genera el derecho a vacaciones, y por ello, durante los periodos de huelga no pueden descontarse la parte proporcional de vacaciones que el trabajador ha generado durante el tiempo que ha permanecido en huelga.

14. El conflicto entre la empresa y el trabajador sobre las vacaciones

No es cierto que el trabajador pueda escoger la fecha de la mitad de las vacaciones y la empresa pueda imponerle la de la otra mitad; a no ser que así lo dijera en el convenio

El trabajador no puede de forma unilateral fijar los días de disfrute, ya que, en dicho caso, podría considerarse como ausencias injustificadas los días de vacaciones escogidos sin el beneplácito de la empresa, y ser motivo de despido disciplinario.

En caso de desacuerdo, el trabajador podrá optar por la vía judicial para fijar las fechas de disfrute que correspondan.

En el caso de que sea la empresa la que imponga las vacaciones, si el trabajador está en desacuerdo, podrá presentar demanda directamente en el plazo de 20 días desde que le notificaron las vacaciones.

PROCEDIMIENTO JUDICIAL

El procedimiento judicial que será urgente y se le dará tramitación preferente va sobre la fecha de disfrute de las vacaciones, y no sobre la duración o extensión del periodo vacacional.

El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia, que no tendrá recurso, deberá ser dictada en el plazo de tres días.

El procedimiento para la fijación individual o plural de la fecha de disfrute de las vacaciones se regirá por las reglas siguientes:

- Cuando la fecha esté precisada en convenio colectivo, o por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, o hubiera sido fijada unilateralmente por aquél, el trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de aquel en que tuviera conocimiento de dicha fecha, para presentar la demanda en el Juzgado de lo Social.
- Cuando no estuviera señalada la fecha de disfrute de las vacaciones, la demanda deberá presentarse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute pretendida por el trabajador.
- Si una vez iniciado el proceso se produjera la fijación de las fechas de disfrute de conformidad con lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, no se interrumpirá la continuación del procedimiento.
- Cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, éstos también deberán ser demandados.

15. Las vacaciones en caso de despido

Cuando un trabajador es despedido, y no ha disfrutado de todas las vacaciones, la empresa debe pagarle las vacaciones no disfrutadas y a cotizar por esos días, por lo que al finalizar el contrato, si se tienen días de vacaciones no disfrutadas, se continuará de alta y cotizando esos días. En estos casos, el plazo de 15 días para pedir el subsidio por desempleo empieza a contar en el momento en el que se agotan esas vacaciones no disfrutadas.

Cuando se produce el despido, las vacaciones generadas y no disfrutadas se deben de abonar en el finiquito.

Hay que tener en cuenta que, si el trabajador impugna el despido, en tres supuestos se generan vacaciones:

- Si el despido es declarado nulo.
- Cuando exista conciliación y se produce la readmisión del trabajador.
- En caso de despido improcedente, la empresa opte por la readmisión del trabajador

16. Las vacaciones cuando se está en desempleo

Cuando se está en el paro, inscrito como demandante de empleo y recibiendo la prestación o el subsidio, no se tiene derecho a vacaciones pagadas como tienen los trabajadores en activo.

Se puede viajar y hacer vacaciones, pero deberá notificarse en la oficina de empleo y pedir autorización para poder viajar fuera de España. Se puede viajar 15 días, sin tener que justificar el motivo, y durante este periodo se sigue cobrando las ayudas.

Se puede viajar más de 15 días y menos de 90, sin tener que justificar el motivo, y durante ese periodo se suspende la prestación o el subsidio, y se podrá reactivar en el momento en el que se vuelva a España.

17. Las vacaciones y el derecho a la desconexión del trabajo

Salvo casos de urgencia y fuerza mayor, el trabajador no tiene la obligación de atender llamadas, correos electrónicos ni instrucciones de la empresa durante el periodo de vacaciones.

18. Durante las vacaciones, ¿se puede trabajar en otra empresa?

La finalidad de las vacaciones laborales es el descanso y la recuperación de las condiciones físicas para la reanudación de la prestación laboral de la mejor forma posible. El Tribunal Constitucional se ha pronunciado diciendo que se pueden realizar tareas laborales para otra empresa durante su periodo vacacional, siempre que no se haya pactado la no concurrencia, o incurra en competencia desleal.

19. Qué pasa si coincide un ERTE con las vacaciones.

Para resolver estas dudas, hay que distinguir entre ERTE de suspensión y ERTE de reducción.

EN ERTE DE SUSPENSIÓN.

Como la palabra indica, en este ERTE se suspende la relación laboral, o sea que en los días de ERTE de suspensión es como si no trabajaras en la empresa. Por tanto, el ERTE de suspensión es incompatible con las vacaciones de la misma forma que es incompatible con el trabajo en la empresa. Se puede estar de vacaciones o en ERTE de suspensión, pero no puede ser ambas cosas a la vez.

Por tanto, para disfrutar de vacaciones durante un ERTE de suspensión, la empresa tiene que sacarte del ERTE, pagarte el salario completo durante todos los días de esas vacaciones y pagar la cotización a la Seguridad Social de esos días. Es decir, que los días de vacaciones estarías de alta normal en la empresa y posteriormente volverías a entrar en el ERTE.

ERTE DE REDUCCIÓN.

En ERTE de reducción es como tener un contrato de jornada parcial. ¿En contrato de jornada parcial te puedes ir de vacaciones? Sí. Por tanto, es compatible con estar de ERTE de reducción.

Pero ¿cuánto se cobra los días de vacaciones estando de ERTE de reducción? Supongamos que tú tienes contrato de jornada completa, pero estás de ERTE al 50% y durante el mismo te vas de vacaciones. Las vacaciones no las cobras al 50% porque dentro de las mismas habría días que habrías generado con salario completo antes del ERTE y días que habrías generado con salario al 50% durante el ERTE, así que habría que hacer la cuenta en cada caso.

20. ¿Me pueden sancionar quitándome vacaciones?

No. Está específicamente prohibido que la empresa sancione al trabajador con menos vacaciones, o quitando derechos de descanso.

El artículo 58.3 del ET dice: "No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber."

21. ¿Caducan las vacaciones si no se disfrutan?

La jurisprudencia considera que las vacaciones que no se disfruten dentro del año natural caducan, aunque la legislación recoge excepciones.

22. ¿Te pueden obligar a tomarte vacaciones durante el preaviso cuando te van a despedir?

No. Como se ha dicho antes las vacaciones tienen que ser por acuerdo entre empresa y trabajador.

23. ¿Es cierto que el trabajador decide 15 días de las vacaciones y la empresa los otros 15?

No es cierto, salvo que el Convenio Colectivo así lo recoja.

24. En caso de insolvencia de la empresa, ¿paga el FOGASA las vacaciones?

Sí. Las vacaciones tienen concepto salarial, y por tanto el FOGASA paga las vacaciones que se deberían de haber pagado y que se adeudan. Siempre con los límites correspondientes.

25. ¿Se puede demandar a la empresa por temas de vacaciones?

Sí. Igual que por cualquier otro tema laboral.

Demanda por vacaciones

Sería una demanda ante la jurisdicción social (juzgados laborales), cuyos procedimientos están simplificados para que sean ágiles y eficaces:

1. Se pueden solicitar las fechas de vacaciones deseadas por el trabajador, impugnar las fechas decididas unilateralmente por la empresa y reclamar los días de vacaciones supuestamente perdidos por ser de años anteriores.
2. Se puede pedir también la indemnización de los daños y perjuicios sufridos por la cancelación unilateral por la empresa de unas vacaciones que previamente hubiera autorizado.
3. Es un procedimiento "urgente" en el que no es obligatorio solicitar antes acto de conciliación. El juicio es prioritario sobre demandas por otros temas y no cabe recurso contra la sentencia.

4. En la demanda no es obligatorio adjuntar ni indicar las pruebas o testigos, se pueden llevar directamente al juicio.
5. El despido que se produjera a consecuencia de la demanda sería nulo, con readmisión obligatoria cobrando y cotizando los salarios perdidos.

COMO RESUMEN: lo que debes saber sobre las vacaciones

- Las vacaciones son un derecho regulado por ley de todo trabajador y trabajadora.
- Las vacaciones no pueden ser inferiores a 30 días naturales por año trabajado. La duración puede ser mayor en función de lo que se recoja en el Convenio Colectivo o de lo que se haya pactado con la empresa.
- Es ilegal sustituir las vacaciones por una compensación económica. En el caso de los contratos temporales, si al finalizar el contrato no se han disfrutado las vacaciones correspondientes, en el finiquito, sí hay compensación económica.
- Las vacaciones deben ser retribuidas con el salario habitual de una mensualidad del trabajador o trabajadora.
- Las vacaciones se deben disfrutar en el año natural en el que las has generado. Los días de vacaciones que no hayas cogido con fecha 31 de diciembre los puedes perder.
- Las vacaciones pueden fragmentarse siempre y cuando uno de los períodos vacacionales sea como mínimo de 2 semanas completas sin interrupción.
- Cuando no se ha completado el primer año en la empresa, te corresponden 2,5 días naturales por cada mes trabajado.
- Es ilegal sancionar a un trabajador o trabajadora con la pérdida o la reducción de los días de vacaciones que le correspondan.
- Se puede trabajar en otra empresa durante las vacaciones, salvo que el convenio o pacto de empresa diga lo contrario, o se tenga cláusula de exclusividad.
- Se tiene derecho a conocer el calendario de vacaciones con un mínimo de dos meses de antelación a que se inicien. Si, como trabajador o trabajadora, no estás de acuerdo con el periodo de vacaciones que te han asignado, tienes derecho a reclamar en los juzgados.

17. LAS BAJAS MÉDICAS: NUEVA REGULACIÓN A PARTIR DE EL 1 DE ABRIL

El 1 de abril entran en vigor los cambios de la gestión y control de los procesos por Incapacidad Temporal (IT) en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración y, se aplicará a las bajas ya iniciadas que no hayan superado los 365 días. **El cambio más significativo es el fin de la obligación de los trabajadores y trabajadoras de llevar a la empresa el parte de baja médica.** Se acaba con la obligación de entregar el parte de la baja médica a la empresa. También contempla el que se puedan adelantar las revisiones a las personas enfermas para proceder a su alta. **A partir de la entrada en vigor, será la Administración (INSS) la que se comunique con los empresarios vía telemática.**

Desde el 1 de abril, los médicos solo darán una copia de la baja, para el propio trabajador o trabajadora, y no dos como se realizaba hasta ahora. Se elimina la copia destinada a la empresa. La Administración comunicará a la empresa los procesos de baja y las empresas deberán comunicarse vía telemática con esta para aportar los datos que la administración precise para la gestión y control de la situación de incapacidad temporal y de la prestación correspondiente a la misma.

En las bajas por enfermedad común es el Servicio Público de Salud el que da el alta. En las bajas por contingencias profesionales, como un accidente de trabajo, son las mutuas las que gestionan la baja y el alta de los trabajadores o trabajadoras.

Según la duración estimada de la baja, existen cuatro situaciones:

| | |
|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Si la baja es de hasta 4 días naturales | Se emitirá parte de baja y alta en la misma visita. El o la paciente podrá pedir un reconocimiento médico el día del alta para valorar su situación. |
| Si la baja es de entre 5 y 30 días naturales | La revisión de la baja, para confirmar o dar el alta, se hará a los siete días como máximo. Entre las sucesivas revisiones no podrán pasar más de 14 días. |
| Si la baja es de entre 31 y 60 días naturales | La primera revisión se hace en un máximo de 7 días, desde la fecha de baja, después cada 28 días como máximo. |
| Si la baja es de 61 o más días naturales | La primera revisión para confirmar o dar el alta, será como máximo a los 14 días; desde la fecha de baja, después cada 35 días como máximo y las siguientes a los 35 días. |

Otra modificación importante es que da libertad a que se adelanten las revisiones médicas a los procesos de incapacidad temporal. Esto permite que se puedan acordar el adelantar las altas. Cuando las mutuas gestionen las bajas por enfermedad común, estas pueden citar a revisiones médicas y, si consideran que se está en condiciones de trabajar, pueden hacer una propuesta de alta médica que la Inspección del Servicio Público de Salud, responsable de dar el alta, debe responder en un plazo máximo de cinco días. La baja médica, por ser una incapacidad temporal, puede durar, como máximo, 365 días, prorrogables 180 días más. El Servicio Público de Salud comunicará telemáticamente al Instituto Nacional de la Seguridad Social la fecha de la finalización de los trescientos sesenta y cinco días de Incapacidad Temporal.

18. LOS SALARIOS Y LA INFLACIÓN: DATOS QUE JUSTIFICAN QUE SUBAN LOS SALARIOS

Estamos ante una situación inaudita. Ante un deterioro constante de los salarios, ha sido el Ministerio de Trabajo, por medio de su titular Yolanda Díaz, quien ha salido a reivindicar una subida de salarios acorde con la realidad del momento y le ha pedido a la Patronal que se siente a negociar. “Para una familia trabajadora normal, con un país que tiene salarios más que moderados, es imposible vivir. Los trabajadores tienen razón y le pido a la patronal española que negocie. Hay que subir los salarios”, ha comentado en los medios de comunicación. Los sueldos pierden poder adquisitivo por la inflación. Los beneficios de las empresas aumentaron en un 62,4% en el mismo tiempo.

EL AUMENTO DE LA INFLACIÓN

Inflación está en niveles históricos. La inflación alcanzó su nivel más alto desde septiembre de 1984, el 10,4% en agosto de 2022. En el último año los alimentos han subido un 13,5%. Los alquileres y los gastos de luz y gas en las viviendas lo han hecho en un 23%, (datos del Instituto Nacional de Estadística). Sirvan como muestra el aumento del valor de algunos alimentos en el espacio de un año: la harina es ahora un 38% más cara, el pollo un 16,3%, la leche un 23%, el aceite de girasol un 83% y la fruta un 15%. El transporte, debido al aumento de costes de los combustibles, ha aumentado un 16,2%.

Los salarios pactados en convenio han subido un 2,56%. La pérdida de poder adquisitivo asciende a 3,14 puntos.

El aumento de precios afecta mucho más a las rentas bajas. Según el Banco de España, la subida de la electricidad, el gas y los carburantes tiene una repercusión directa de 3,1% para los más pobres.

Para compensar la pérdida de salarios, en las negociaciones hay que incluir **cláusulas de revisión salarial** en los convenios, con las que se recuperara a final de año **el poder adquisitivo perdido**. La Patronal rechaza estas cláusulas. Argumenta, que las empresas aún no se han recuperado de la pandemia y del encarecimiento de la energía y las materias primas.

LA DEVALUACIÓN SALARIAL

Según el INE, el Índice de Precios del Trabajo (IPT), los salarios pagados en 2020 –el último año publicado– están un 6,4% por debajo de los pagados en 2008 por realizar el mismo trabajo.

La última Encuesta Anual de Estructura Salarial revela que en 2020 el salario medio en España ascendía a 25.165,51 euros. Pero **el salario más frecuente, es de 18.480 euros**.

REMUNERACIONES DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS

La Contabilidad Nacional mide el comportamiento de los salarios por medio de su remuneración. En el último año, entre el primer trimestre de 2021 y el de 2022, la partida de salarios ha crecido en un 7,10%. En el mismo periodo el excedente de explotación bruta, que son los beneficios empresariales, ha aumentado **un 12,70%**. Es decir, los ingresos de los empresarios han aumentado **un 5,60% más**.

Las ganancias se multiplican en industria, comercio y hostelería

La cifra de negocio de las empresas aumentó un 45,3% según cálculos del Banco de España durante el primer trimestre de 2022. Los beneficios de las empresas **aumentaron un 62,4%** si los comparamos con 2021. Llamen la atención el incremento de **la industria, un 110%**, y del **comercio y la hostelería, un 181%**.

LA DISMINUCIÓN DEL CONSUMO

Para la Organización de Consumidores y Usuarios (OCU), **la subida del coste de la vida** y la tímida subida salarial están recortando el consumo de los españoles. Con ellos, afirma que, **el 42% compra productos de marca blanca**, más baratos, mientras que **el 21% ha reducido alimentos básicos como la carne y el pescado**.

La inflación, condiciona las expectativas. Dos de cada tres encuestados tienen miedo a gastar y prefieren ahorrar. **Y uno de cada tres dice que no dispone de ahorro suficiente para afrontar nuevas subidas de precios los próximos meses**. El 45% ya bajó la temperatura de la calefacción en invierno y el 36% ha dejado de usar el coche por el elevado precio de los combustibles.

El consumo representa casi el 80% del PIB. Por ello, el consumo es fundamental para el crecimiento económico y la mejor manera de sostener el consumo, es subiendo los salarios.

19. LA JUBILACIÓN EN 2023

La edad de jubilación y el periodo de cotización exigido para jubilarse ha cambiado para 2023. En 2023 podrán jubilarse con 65 años aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan cotizado, **al menos, 37 años y 9 meses**. **Si el tiempo de cotización es menor, la jubilación pasa a 66 años y 4 meses**. Por tanto, quien no cumpla con el requisito del tiempo mínimo, debe esperar 7 meses más para poder jubilarse.

La reforma de las pensiones aprobada en el año 2013 recoge que, el periodo exigido de cotizaciones para jubilarse a los 65 años, se incrementará en los próximos años de tal manera que para jubilarse con 65 años en el 2027, que es cuando acaba la aplicación de la reforma, se incrementará hasta los 38 años y 6 meses. La edad fijada y los requisitos de cotizaciones exigidos para 2027 serán los requisitos que seguirán vigente en años posteriores.

En la jubilación de los **casos de ceses no voluntarios**, la edad requerida es de tener un máximo 4 años menos de la edad de jubilación ordinaria exigida, mientras que el mínimo de cotización exigido es de 33 años en lugar de 35 para los ceses voluntarios.

Para calcular el importe de la pensión, se aplica a la Base Reguladora el porcentaje que corresponda en función de los años cotizados y de los meses que se adelante la jubilación y, en su caso, el porcentaje adicional por prolongación de la vida laboral si se ha dado.

También en 2023 estará vigente, junto con la actualización de las pensiones, que ha sido de 8,5% basado en el incremento del IPC del año 2022, el complemento para reducir la brecha de género. Este complemento pasa de 27 euros al mes por hijo, a 30,40 euros al mes, a partir de este año. Este complemento se sumará a la pensión, aunque se tenga como pensión la cantidad máxima. La cantidad se fija en una cuantía fija de 425,60 euros al año por hijo, se recibe en 14 pagas y se podrá percibir, hasta por 4 descendientes.

LA JUBILACIÓN Y LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL

Si un trabajador o trabajadora decide prolongar su vida laboral, la pensión que recibirá cuando decida jubilarse, se verá incrementada con un plus añadido. Se puede elegir entre tres modalidades de complemento diferentes:

- Un 4% extra de la Base Reguladora por cada año trabajado una vez cumplida la edad de jubilación.
- Un pago único por cada año trabajado tras cumplir la edad de jubilación. Aumenta en un 10% en el caso de trabajadores con 44 años y seis meses cotizados.
- Una combinación de las dos opciones anteriores.

La modalidad que se escoja no se puede modificar. Si no se especifica qué opción se escoge, la Seguridad Social entenderá que se opta por el 4% de la Base Reguladora.

20. LA JUBILACIÓN ANTICIPADA

El anticipar la jubilación, es una opción que pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras la Seguridad Social. Para poder jubilarse anticipadamente, se tienen que cumplir con ciertos requisitos. Estos son: cumplir la edad exigida por ley y un periodo mínimo de cotización a la Seguridad Social. Existen dos tipos de jubilación anticipada, la voluntaria y la involuntaria.

SOBRE LA JUBILACIÓN ANTICIPADA, LA VOLUNTARIA

Primer requisito: se debe tener cumplida una edad inferior en dos años, como máximo, a la exigida para la jubilación ordinaria. En el año 2023:

- Te puedes jubilar a los 63 años si se ha cotizado un mínimo de 37 años y 9 meses.
- Te puedes jubilar a los 64 años y 4 meses en caso de contar con menos de 37 años y 9 meses de cotización.

Segundo requisito: Se debe estar en alta o situación asimilada al alta en la Seguridad Social.

Los trabajadores y trabajadoras que quieran jubilarse de forma anticipada, para tener derecho a percibir el 100% de la Base Reguladora, es requisito necesario el tener un mínimo de 36 años y 6 meses cotizados. Esto es en los años 2023 y 2026, ambos inclusive. A partir del año 2027, el periodo exigido será de 37 años cotizados para acceder a una pensión del 100% de la base reguladora. Cuando no se cumpla con estos requisitos, no se podrá solicitar la jubilación anticipada y, deberán esperar a la edad de jubilación ordinaria. Recordemos que está establecida en 65 años si se tiene un mínimo cotizado de 37 años y 9 meses, y de 66 años y 4 meses si el periodo de cotización es inferior a este periodo.

JUBILACIÓN ANTICIPADA INVOLUNTARIA

En la opción de jubilación anticipada involuntaria, la anticipación se amplía hasta 4 años antes de la edad legal. En estos casos, se aplican unos índices reductores que se aplican en la cuantía de la pensión de jubilación, proporcionales a los años de adelanto. Uno de los requisitos es que, se deben tener cotizados, al menos dos años en los últimos 15 años inmediatamente anteriores al momento de ejercer el derecho a jubilarse

Para tener derecho a jubilarse de forma involuntaria, se tiene que proceder de un cese no voluntario del trabajo. Puede ser, por extinción de contrato por motivos de fuerza mayor, por causas objetivas, por un despido colectivo, o por la extinción de contrato en virtud de una resolución judicial.

Se exigen 33 años de cotización, y desde al menos seis meses antes de la solicitud de jubilación, se debe ser demandante de empleo.

LA MILI Y LA JUBILACIÓN ANTICIPADA

La jubilación anticipada se da cuando, de forma voluntaria, el trabajador se jubila antes de la edad legal establecida, que actualmente es de 66 años y cuatro meses. También es necesario tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad exigida, acreditar un período mínimo de cotización de 35 años, y encontrarse en alta o situación asimilada al alta.

Suele ser frecuente que nos falten años de cotización para cumplir con este requisito. Para alcanzar los años de cotización exigidos, los trabajadores que hayan realizado el servicio militar obligatorio pueden sumar un año más de cotización, si lo necesitan. Esto solo es aplicable a los casos de jubilación anticipada, no en la jubilación ordinaria. Es decir, los períodos de servicio militar o prestación social sustitutoria sólo se computan para alcanzar el período de cotización específico en el caso de jubilación anticipada, voluntaria o involuntaria y con el límite máximo de un año.

21. BALANCE DE UN AÑO DE LA REFORMA LABORAL

El viernes 3 de febrero de 2022 se cumplió un año de la accidentada votación, que a punto estuvo de no aprobarse la reforma laboral pactada por el Gobierno, los empresarios y los sindicatos. Si bien su vigor no entro en vigor hasta el mes de abril. El mercado laboral lleva un año experimentando cambios sustanciales en un contexto económico que combina la reactivación productiva y el consumo en un escenario complicado, tras el cierre de la pandemia y con una inflación galopante que llegó al 10,8% en julio, la más alta desde 1984. Cuando en **el Congreso se aprobó**, por un solo voto de diferencia la **reforma laboral**, nadie imaginó que se iba a producir el contexto de una **guerra en Europa** y una **crisis energética** que devolvería la **inflación** a las cifras de los años 80.

El PP tacho la ley como una “contrarreforma” laboral. La discusión política se centro en si ésta ley derogaba o no los aspectos más lesivos de la reforma que el Gobierno de Mariano Rajoy aprobó en solitario en 2012. Para explicar su rechazo, el presidente del PP, repetía que la reforma hoy en vigor no derogaba nada de la anterior ley. La CEOE empleaba el mismo argumento para brindarle su apoyo: la ley mantenía e incluso consolidaba lo esencial de la reforma de 2012.

ERC y EH Bildu, socios parlamentarios del Gobierno, le negaron su apoyo en el Congreso porque consideraban insuficiente la reforma. La nueva ley, significaba un mero retoque a la reforma de Rajoy, argumentaron para no dar su apoyo. El Ministerio de Trabajo, defendió que la nueva ley iba a suponer un cambio de paradigma y acababa con la cultura de la precariedad que había instalado la reforma de Rajoy de 2012.

Los expertos laborales mantenían que las limitaciones a la contratación temporal y las nuevas condiciones en las subcontratas frenarían el crecimiento del empleo en plena fase de recuperación tras la pandemia. Pasado este primer año de vigencia, **hay 20,29 millones de cotizantes a la Seguridad Social**, 471.360 más que el año anterior y 887.733 más que en diciembre de 2019, antes de la pandemia. Según las estadísticas, la recuperación económica, tras el fin del confinamiento, se ha trasladado al empleo sin mayores contratiempos.

Sindicatos, patronal, economistas y políticos de todo signo coinciden en que las reformas laborales no crean empleo. La realidad es que la de 2021 sí ha dado un cambio en el comportamiento del mercado de trabajo. Lo que era su objetivo principal, reducir la tasa de temporalidad, ha caído casi ocho puntos desde diciembre de 2021 y casi nueve desde diciembre de 2019. Entonces se situaba en el 26,11%, la más elevada de la Unión Europea, hoy es del 17,93%, aún por encima de la media comunitaria, que es de un 14,1%, pero también la más baja de la historia reciente.

Según los datos de los Servicios Públicos de Empleo (SEPE), el año pasado se firmaron 5,69 millones de contratos indefinidos, 4,6 veces más que en 2021. Antes de la reforma, el 90% de los contratos que se suscribían eran temporales. **En 2022, esta cifra ha descendido hasta el 52%. Es decir, casi la mitad de los contratos que se firman ahora son indefinidos, cuando antes difícilmente superaban el 10%.**

En este año también ha aumentado la conversión de contratos temporales en indefinidos. En fecha de 31 de diciembre de 2021, un total de 877.865 temporales se habían transformado en fijos. En 2022, se han convertido en indefinidos 1,33 millones de contratos temporales, lo que equivale a un incremento del 51,8% respecto del ejercicio anterior. Según los datos de la Encuesta de Población Activa, hay ahora casi 1,6 millones más de asalariados con contrato indefinido que en diciembre de 2021, y casi 1,2 millones menos de trabajadores con contrato temporal. El año pasado se firmaron 5,98 millones de contratos temporales menos. Sólo una parte de esa reducción la han absorbido los fijos discontinuos, que fueron 2,32 millones.

La reforma esté permitiendo crear empleo indefinido, sin ninguna repercusión negativa en el crecimiento de la ocupación. También ha traído beneficios en la contratación en especial para las mujeres y los jóvenes y mayor estabilidad en el empleo.

La reforma ha significado un cambio eficaz en las relaciones laborales. No sólo ha sido una reforma consensuada, sino que recupera derechos en la negociación colectiva, propone alternativas a los despidos y garantiza la estabilidad en el empleo. También recupera la prórroga automática de los convenios, una vez caducados, y mientras se negocia su renovación, recupera la ultraactividad, que decayó con la reforma de 2012. Ha mejorado la negociación colectiva al conseguir la recuperación de la prevalencia del convenio de sector sobre el de empresa, en sus aspectos económicos. Asegura, subir los salarios con el convenio de sector cuando éstos superan a los establecidos en el convenio de empresa. También obliga a las subcontratas a aplicar el convenio del sector y a pagar a sus trabajadores los salarios que en él establezcan.

SOBRE LOS FIJOS DISCONTINUOS

La reforma laboral, está propiciando un cambio de cultura. Esto implica el aumento de los contratos indefinidos, la continuidad en la relación laboral y recuperación de derechos perdidos para el trabajador y trabajadora.

En 2022 se firmaron 2,32 millones de contratos de fijos discontinuos, lo que multiplica casi por nueve los 262.911 del

año 2021. Un incremento notable, pero esta cantidad está por debajo de los 3,5 millones de contratos indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, suscritos el año pasado. En 2022 también se registraron 5,98 millones de contratos temporales menos que en 2021, por lo que sólo una parte de esa reducción la han absorbido los fijos discontinuos. Si ha habido un traslado tan importante de contratos temporales a fijos discontinuos es por el gran volumen de empleo temporal en fraude de ley que había en actividades estacionales.

La contratación indefinida crece más de un 10% con 1,37 millones de trabajadores y la tasa de temporalidad cae del 25,4% al 17,9% con casi 1,2 millones menos de empleados eventuales. Esto es algo significativo y que guarda relación con la reforma laboral.

Lo que es aún pronto para valorar es si los contratos indefinidos que se están firmando van a ser menos duraderos que los anteriores a la reforma. Si a partir de ahora aumentaran los despidos, sería una prueba más de que en España despedir es fácil y barato y que estaría justificado y sería necesario proteger los contratos indefinidos.

La protección frente al despido es manifiestamente insuficiente desde que la reforma de 2012 redujo las indemnizaciones y permitió a las empresas rescindir contratos sólo con que se prevean que van a incurrir en pérdidas en el futuro. La reforma tampoco dice nada sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y sigue permitiendo que el trabajador o trabajadora sea despedido con solo 20 días de indemnización.

22. DATOS SOBRE EL MUNDO LABORAL EN 2022

La Encuesta de Población Activa (EPA) publicada el 26 de enero por el Instituto Nacional de Estadística (INE), revela que la creación de puestos de trabajo en toda España en el año 2022 fue de 278.900.

En el País Valenciano se crearon en este año 102.700 empleos, con lo que se situó como la autonomía que más trabajo se creó. Este dato es relevante si lo comparamos con la evolución del empleo en otras autonomías. En Canarias se crearon 52.800, en Cataluña 20.800, en Madrid 17.400 y en Andalucía 11.400. Con estos datos, el número de ocupados se sitúa en 2,21 millones de personas, de los cuales 1,2 millones son hombres y 1,01, mujeres.

DATOS SOBRE EL PARO

En 2022, el número de parados se redujo a 347.200 trabajadores y trabajadoras, es decir 8.600 menos. Esto significa una reducción del 8,6 % en términos interanuales. Con estos datos la tasa de paro en el País Valencia baja al 13,53 %, habiendo diferencias sustanciales por sexo, en hombres baja al 11,56 % y en las mujeres sube al 15,77 %.

La población activa alcanzó los 2,56 millones de personas tras aumentar en 32.600 en el último trimestre del año y en 94.100 en todo 2022. Es la autonomía que experimenta un mayor incremento siendo este casi la mitad de los 199.000 generados en España.

MERCADO DE TRABAJO EN EL ESTADO

Los trabajadores indefinidos crecen en 1,59 millones y la tasa de temporalidad se reduce un 9% desde su máximo de 2018.

Según la Encuesta de Población Activa (EPA), en 2022 se crearon 278.900 empleos, lo que sitúa en 20,46 millones la población ocupada, la cifra más alta desde 2007. El número de parados bajó en 2022, hay 79.900 menos, lo que sitúa la tasa de desempleo en el 12,87%. Estos datos nos dicen que, aunque desciende un 2,57%, se vuelve a **superar la barrera de los tres millones de parados**, situándose en los 3,024 millones. El del paro de larga duración, los que llevan más de un año sin empleo, ha descendido en 180.800 trabajadoras y trabajadoras.

Los asalariados con contrato indefinido han crecido en 1,59 millones, y los temporales han descendido en 1,19 millones, en el total del año, en el primero de aplicación de la reforma laboral. La tasa de temporalidad se sitúa en el 17,93%, cuando llegó a estar en un máximo del 26,8% en 2018. En este año, se ha elevado la tasa de personas con contratos a tiempo parcial, hasta el 13,59%, debido al aumento del trabajo por horas y a la disminución de quienes lo hacen a tiempo completo. En cómputo anual, en 2022 el empleo a jornada completa mejora en 241.500 trabajadores y trabajadoras.

Los datos de empleo y paro coinciden con un incremento significativo de la población activa en el estado.

23. EL TELETRABAJO. PLANIFICACIÓN Y COSTES

Un estudio realizado sobre el teletrabajo del Institute of Labor Economics, publicado en enero, calcula el tiempo que los teletrabajadores en España ahorran al evitar los desplazamientos. Según el estudio, son 63 minutos diarios, de media. Es lo que se ahorran en los desplazamientos de casa al puesto de trabajo, al teletrabajar. De estos 63 minutos, un tercio de este tiempo, se utiliza en incrementar la jornada laboral. Este es el resultado de la macro-encuesta realizada en 27 países, entre ellos se encuentra España. La media de los 27 países es de 72 minutos al día, una hora y 12 minutos por cada día que se trabaja desde sus casas. En España, muchos empleados no teletrabajan todos los días, esto hace que el ahorro medio en traslados se sitúa en dos horas semanales de media. El estudio analiza los años 2021 y 2022.

Uno de los aspectos más destacado del estudio, es que una parte de este tiempo, más de un tercio, se dedica a prolongar la jornada laboral. Por tanto, el teletrabajo prolonga la jornada laboral, ahorra costes y resulta muy rentable a las empresas.

EL TELETRABAJO Y LA REPARACIÓN DE GASTOS

El art.12 de la Ley 10/21 ordena que es obligatorio que las empresas paguen los gastos del teletrabajo, tanto de medios, como de equipos, como de herramientas. El tema importante es cuanto tienen que pagar.

El importe de los gastos de teletrabajar debe ser objeto de un acuerdo individual. Cada uno debe saber los gastos que le suponen. No son iguales para todos. Los recursos propios y los medios que pone la empresa a nuestra disposición, son diferentes. Por ello, los acuerdos deben ser individuales. No olvidemos que, se pueden reclamar los gastos de teletrabajar si consideras que no se ajustan a tu realidad, aunque no estuvieran determinados en un acuerdo o, incluso aun estando en acuerdo pactado en la empresa, si este acuerdo, no se compartiera. Recuerda que en los gastos se incluyen la calefacción hasta 17°C y la refrigeración a 27°C, la electricidad, internet, teléfono, etc. En general, cualquier tema que afecte a los medios, a los equipos y a las herramientas.

LOS GASTOS DE TELETRABAJAR

El acuerdo sobre una cantidad determinada, en pacto de empresa no determinante para determinar la cantidad a recibir por utilizar nuestros medios en el teletrabajo. El ET dice: “El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral”.

Lo que dice el art.12.2 del ET, es que los convenios “podrán establecer el mecanismo para la determinación” de esos gastos. Establecer el mecanismo para calcularlos no es fijar un importe máximo. Establecer el mecanismo sería disponer un medio o fórmula para que se pudieran calcular de forma objetiva los gastos de electricidad, internet, climatización, etc. Siempre sin olvidar que, sea cual sea ese método o importe calculado, nunca puede suponer que el trabajador pague todos o una parte de los gastos, porque directamente lo prohíbe el art.12.1. del ET. Por todo ello, los trabajadores pueden reclamar los gastos reales de teletrabajo que puedan demostrar aunque sean superiores a los que hayan acordado en convenio o en pactos de empresa.

El teletrabajo se implantó de manera urgente y sin apenas planificación, con ello, se corren los riesgos de reproducir roles de género que perjudican a las mujeres. Las mujeres se suelen acoger al teletrabajo con la función principal de asumir el peso de los cuidados en sus hogares.

El teletrabajo y los horarios flexibles ofrecen más posibilidades de conciliar, pero es necesario abordar la cuestión desde una perspectiva que no agrave las desigualdades.

23.1 EL TELETRABAJO Y LA JURISPRUDENCIA

Antes de la **pandemia del Covid-19**, muy pocos trabajadores y trabajadoras, podían trabajar desde casa. Con el confinamiento, buena parte de los empleados, sobre todo en las empresas de servicios, pasó a trabajar desde su domicilio. La pandemia normalizó en muchas empresas el trabajo a distancia o teletrabajo, utilizando para ello, medios informáticos que posibilitan el trabajar desde la distancia. Pasada la crisis, se ha consolidado un régimen de trabajo mixto como algo posible y normal, sobre todo en el sector servicios.

En la legislación laboral, no había nada regulado sobre el teletrabajo. No existía una ley específica que regulase esta forma de prestar servicios, por lo que ha sido necesario aprobar una norma que contemple esta nueva forma de trabajar: la **Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia**. Esta nueva ley regula los derechos y las obligaciones, para trabajador y empresario, en esta modalidad de trabajo. Desde entonces han surgido muchas dudas interpretativas a situaciones diversas. Estas dudas han tenido que ser respondidas por los tribunales. Veamos su resultado.

1. El trabajo a distancia y el teletrabajo no son exactamente lo mismo.

El **trabajo a distancia**, viene definido en el **artículo 2 de la Ley 10/2021**. Es una forma de organización del trabajo, la cual se presta en el domicilio de la persona trabajadora, o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. El **teletrabajo** es una variedad de trabajo a distancia, que se lleva a cabo usando exclusivamente medios informáticos.

Esta nueva manera de trabajar, recientemente regulada, tiene vacíos legales que los tribunales han venido a dar respuesta a las dudas surgidas. Veamos sus respuestas.

2. El gasto de herramientas y equipos para teletrabajar.

La cuestión surgida es, si la empresa debe abonar una cantidad, como derecho, por los gastos derivados de la utilización de los equipos, herramientas y medios particulares. La Audiencia Nacional, da respuesta en su sentencia de 4 de junio de 2021. Los trabajadores pueden reclamar a la empresa los gastos que se originen.

En la reclamación, sólo podrán ser alegados lo que dispongan los acuerdos de trabajo a distancia y en los términos establecidos en, acuerdo individual, o convenio colectivo de aplicación. La reclamación debe ser individual. No cabe reconocer un derecho de compensación de gastos genéricos.

3. La empresa, ¿está obligada a conceder el teletrabajo?

Los juzgados se han pronunciado en múltiples ocasiones sobre esta cuestión. Sobre si la conciliación prima y por tanto, la empresa debe acceder a la solicitud del trabajador de prestar servicios en su casa durante varios días a la semana.

Un Juzgado de lo Social de Madrid, considero que no se podía exigir a la empresa la concesión del teletrabajo para toda la semana en aras del principio de conciliación, (sentencia de 20 de diciembre de 2021). Sin embargo, en sentencia del TSJ

de Madrid, de 9 de febrero de 2022, se considera vulnerado el derecho a la igualdad a una trabajadora a la que se le negó el teletrabajo cuando el 95% de la plantilla se encontraba teletrabajando.

En sentencia dictada por el TSJ de Galicia de 5 de febrero de 2021, también se confirma el derecho de una trabajadora al trabajo a distancia. La Sala considera que es la empresa quien debe probar la causa que permite negar la concesión horaria propuesta por el trabajador.

4. Sobre el cómputo de la jornada de trabajo.

La Audiencia Nacional en sentencia de 12 de septiembre de 2022, consideró que cuando el trabajador o trabajadora en teletrabajo no puede prestar el servicio por causas no imputables a él o ella, dicho tiempo debe considerarse tiempo efectivo de trabajo. Por ello, una cláusula que establezca lo contrario debe considerarse nula.

La Audiencia Nacional también ha considerado que las desconexiones que impidan la prestación del trabajo, tales como cortes en el suministro de luz o internet, producidos dentro de la jornada laboral de teletrabajo y que impidan la prestación, computa el tiempo que dure la desconexión como tiempo efectivo de trabajo, sin que se deba recuperar este tiempo, ni tampoco sufrir descuento en sus retribuciones. En estos casos se debe aportar justificación de la empresa suministradora del servicio sobre la existencia y duración del incidente. También cuenta como tiempo trabajado, las pausas para uso del lavabo.

5. Sobre los accidentes en casa durante la jornada laboral.

Surge una duda lógica a raíz de implantarse el teletrabajo. ¿Cualquier accidente que se sufre cuando se está en funciones laborales puede calificarse de accidente laboral?

Los juzgados han considerado como accidente laboral el tropiezo de una trabajadora que, durante su horario laboral en casa, va al baño, tropieza y se cae. Según el juzgado, se daban todos los requisitos para su apreciación, (Juzgado de lo Social de Cáceres).

No puede considerarse exclusivamente como lugar de trabajo el constituido, por una mesa, una silla y un ordenador en el domicilio particular, (sentencia de 11 de noviembre de 2022 del TSJ de Madrid).

6. Las ausencias no justificadas. La desconexión como ausencia.

Las faltas de asistencia injustificadas, o la falta de puntualidad pueden ser causa de despido disciplinario (ET). ¿Qué ocurre cuando se trabaja desde casa? Se debe tener en cuenta las desconexiones sin justificar. Así lo considera el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en su sentencia de 24 de enero de 2022. El tribunal confirma el despido al haberse acreditado "amplios" periodos de inactividad por desconexión. Es decir, no se trató de una desconexión puntual. La sentencia señala que esto es equivalente a faltas de asistencia al trabajo y por lo tanto es sancionable con el despido. La desconexión es un fraude en la realización del teletrabajo si no está justificado.

7. Sobre el plus de transporte

El Plus de transporte compensa los gastos de desplazamiento a la empresa para prestar servicios.

Si el trabajador o trabajadora no se desplaza para ir al trabajo, el plus deja de tener sentido. La Audiencia Nacional, así se pronuncio en sentencia de 30 de abril de 2021, confirmada por el Tribunal Supremo el 1 de junio de 2022. El tribunal Supremo entiende que el plus de transporte tiene carácter extrasalarial, por tanto, no puede abonarse a los que no prestan servicio en el centro de trabajo de la empresa y que no tienen que desplazarse a ella. En otra sentencia de 13 de septiembre de 2021 ratifica que crece de sentido mantener su abono cuando desaparece la condición que lo justifica.

8. El plus por las comidas

Ante la Audiencia Nacional se planteó demanda de conflicto colectivo, al considerar que se había producido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo cuando los trabajadores presenciales pasaron a teletrabajar. El tribunal niega que exista tal modificación sustancial y desestima la demanda. Así se pronuncia en sentencia la Sentencia 196/2021. En la sentencia mantiene que esa compensación estaba pensada para cuando el trabajo era presencial.

9. Traslado y modificación sustancial de condiciones de trabajo.

El TSJ Galicia, en sentencia de 8 de junio de 2021, consideró que trasladar de centro de trabajo a un trabajador o trabajadora, que puede prestar sus servicios desde cualquier sitio en la modalidad de teletrabajo, es considerado como modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Con las nuevas tecnologías, las tareas propias de una profesión, se pueden realizar en cualquier oficina o domicilio. Por tanto, el desplazamiento a otra oficina de otra localidad no está justificado.

10. Acuerdos de teletrabajo declarados nulos por la Justicia.

Las cláusulas de los acuerdos firmados por los sindicatos en la empresa pueden ser denunciadas por los trabajadores y trabajadoras, si se consideran contrarias a la Ley del Trabajo a Distancia.

La Audiencia Nacional, en sentencia de 10 de noviembre de 2022, considera que la cláusula que establecía que el teletrabajo no originaba ningún gasto al trabajador es nula. La empresa está obligada a asumir dichos gastos, sin que ello comporte que el trabajador tenga derecho a una compensación genérica, por lo que se debe acreditar y contabilizar los gastos producidos para poder reclamarlos a la empresa. En su sentencia de 22 marzo 2022, anula varias cláusulas de un contrato tipo de trabajo a distancia para quien desee teletrabajar, por considerarlas contrarias a ley. No es admisible el establecimiento de una cláusula general de renuncia a derechos consolidados, que por ley, tienen las trabajadoras y trabajadores.

23.2 TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO. DIFERENCIAS.

¿QUÉ ES EL TRABAJO A DISTANCIA?

En la Ley del Estatuto de los Trabajadores, esta modalidad de trabajo se define como: “aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por este, como alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo.

Para desarrollar sus funciones, la empresa puede entregar al empleado los equipos de trabajo necesarios, pero no está obligada.

¿QUÉ ES EL TELETRABAJO?

El teletrabajo está considerado como un tipo de trabajo a distancia. Implica la prestación de servicios basados en las nuevas tecnologías. La ley profundiza en este sentido e indica que es “una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos”.

La diferencia más importante con respecto al trabajo a distancia es, que los equipos informáticos necesarios para desarrollar la tarea profesional deben ser proporcionados por la empresa. Si no es así, el trabajador o trabajadora debe ser compensado del coste del ordenador, línea de conexión a internet, o cualquier otro gasto.

Como consecuencia de la pandemia, las cifras de los teletrabajadores se incrementaron de forma considerable. Las empresas (sobre todo en el sector servicios), siguiendo las recomendaciones de Sanidad para frenar la propagación del virus, pusieron en marcha la modalidad de teletrabajo. Este modelo de trabajo ha ido creciendo y consolidándose en muchas empresas que hasta ahora, no lo tenían. Según la última encuesta publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) esta cifra ando sobre el 14% de la población trabajadora.

El desarrollar la actividad profesional fuera de la oficina, se enmarca dentro del trabajo a distancia. El teletrabajo es una modalidad de ella. El trabajar desde casa tiene beneficios para la empresa (el ahorro de costes). También para el empleado o empleada (la conciliación familiar). Su regulación se hace por medio de la Ley del Teletrabajo, de julio de 2021.

En la actualidad tenemos tres formas de desarrollar el trabajo, todas ellas regulados por normativa laboral. Estas son:

- 1. Trabajo presencial:** cuando se desarrolla en el centro de trabajo.
- 2. Trabajo a distancia:** Cuando la realización de la actividad laboral se presta en el domicilio, o en el lugar elegido, con carácter regular.
- 3. Teletrabajo:** Es un trabajo a distancia. Se lleva a cabo mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos y telemáticos.

EL TRABAJO A DISTANCIA Y EL TELETRABAJO. PARECIDOS PERO NO IGUALES

La Ley del Teletrabajo deja claro que el acuerdo para el trabajo a distancia o teletrabajo es voluntario para trabajadores y trabajadoras y los empresarios. No se puede obligar a ninguna de las partes a realizar la actividad laboral de esta manera, aunque una de las partes lo desee. Es una situación reversible. Siendo posible volver al modelo presencial.

Otra consideración importante es que, para que sea considerado trabajo a distancia o teletrabajo, es necesario que al menos un 30% de la jornada se realice fuera de la oficina. También hay que saber que, los derechos de las personas que realicen trabajo a distancia o teletrabajen son los mismos que los de aquellos que desarrolle su actividad en la empresa de forma presencial. Sus condiciones laborales, (sobre retribuciones, estabilidad en el empleo, horario de trabajo, formación y promoción profesional), deben ser tratadas en igualdad de condiciones.

24. LOS GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y DE AFINIDAD

La Encuesta de Población Activa (EPA) publicada el 26 de enero por el Instituto Nacional de Estadística (INE), revela que la creación de puestos de trabajo en toda España en el año 2022 fue de 278.900.

En el País Valenciano se crearon en este año 102.700 empleos, con lo que se situó como la autonomía que más trabajo se creó. Este dato es relevante si lo comparamos con la evolución del empleo en otras autonomías. En Canarias se crearon 52.800, en Cataluña 20.800, en Madrid 17.400 y en Andalucía 11.400. Con estos datos, el número de ocupados se sitúa en 2,21 millones de personas, de los cuales 1,2 millones son hombres y 1,01, mujeres.

DATOS SOBRE EL PARO

En 2022, el número de parados se redujo a 347.200 trabajadores y trabajadoras, es decir 8.600 menos. Esto significa una reducción del 8,6 % en términos interanuales. Con estos datos la tasa de paro en el País Valencia baja al 13,53 %, habiendo diferencias sustanciales por sexo, en hombres baja al 11,56 % y en las mujeres sube al 15,77 %.

La población activa alcanzó los 2,56 millones de personas tras aumentar en 32.600 en el último trimestre del año y en 94.100 en todo 2022. Es la autonomía que experimenta un mayor incremento siendo este casi la mitad de los 199.000 generados en España.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD

El grado de consanguinidad hace referencia al parentesco que existe entre personas de la misma familia.

Se reconocen cuatro grados de consanguinidad, dependiendo de la cercanía o lejanía entre familiares. Son:

- Primer grado: padres e hijos.
- Segundo grado: abuelos, nietos y hermanos.
- Tercer grado: tíos, sobrinos, bisabuelos y bisnietos.
- Cuarto grado: primos hermanos y tíos abuelos.

EL GRADO DE AFINIDAD

El grado de afinidad hace refiere a la vinculación entre personas de la misma familia, sin compartir lazos directos de sangre.

El vínculo entre ellos, ha establecido de forma legal, pero no natural. Estos lazos son conocidos como familia política.

Los grados de afinidad son:

- Primer grado: cónyuge, suegros, yerno o nuera.
- Segundo grado: cuñados, abuelos del cónyuge, cónyuges de los nietos, hermanastros.
- Tercer grado: cónyuges de los tíos, cónyuges de los sobrinos, tíos (y sus cónyuges) del cónyuge, sobrinos (y sus cónyuges) del cónyuge.

| AFINIDAD | | CONSANGUINIDAD | |
|---------------------|-----------------|-----------------|---------------------|
| | Bisabuelos – 3° | Bisabuelos – 3° | |
| Sobrinos, Tíos – 3° | Abuelos – 2° | Abuelos – 2° | Sobrinos, Tíos – 3° |
| Hermanos – 2° | Padres -1° | Padres -1° | Hermanos – 2° |
| | ^ Cónyuge v | ^ Tu v | |
| | Hijos – 1° | Hijos – 1° | |
| | Nietos -2° | Nietos -2° | |
| | Biznietos – 3° | Biznietos – 3° | |

ANEXO 1

NUEVOS PERMISOS LABORALES

El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, con efectos desde el 30 de junio, incluye importantes medidas en el ámbito laboral, como nuevos permisos retribuidos, refuerzo a la conciliación, adaptación de jornada y parejas de hecho.

1. Art. 4.2.C) ET: DERECHOS LABORALES

Se añade a este artículo que el trato desfavorable a mujeres u hombres por el ejercicio de sus derechos de conciliación o corresponsabilidad de la familiar y laboral, será constitutivo de discriminación por razón de sexo.

2. Art. 34.8 ET ADAPTACIÓN DE JORNADA

Se modifica el art. 34.8 ET en lo relativo a la adaptación de jornada, comúnmente conocida como "jornada a la carta".

El derecho de adaptación 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, será un derecho de los trabajadores que tengan necesidades de cuidado de:

- a) Los hijos mayores de doce años
- b) El cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora.
- c) Otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos. Se deberán justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

2.1. PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD DE LA ADAPTACIÓN DE JORNADA

Se reducen los plazos de negociación con la empresa a 15 días desde la solicitud del trabajador (antes 30 días) y se presumirá que se concede el derecho a la adaptación de jornada, en caso de que no concurra oposición motivada y expresa en dicho plazo.

La persona trabajadora tiene derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período pactado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron su solicitud,(2) excepto que concurren razones objetivas que lo impidan.

2.2. ADAPTACIONES DE JORNADA ANTERIORES A 30 DE JUNIO DE 2023

Mantienen su vigencia, pero se les aplica la nueva redacción del art.34.8 ET en cuanto al derecho de volver a su situación anterior, sin necesidad de solicitarlo, una vez transcurra el plazo o decaigan las causas.

3. Art. 37 ET: PERMISOS RETRIBUIDOS

Se modifica el art. 34.8 ET en lo relativo a la adaptación de jornada, comúnmente conocida como "jornada a la carta".

3.1. PERMISO POR MATRIMONIO

Se mantienen los 15 días naturales, pero se amplía a las parejas de hecho(3) que se registren.

3.2. ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDADES GRAVES

En caso de fallecimiento, accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización se amplía el permiso a 5 días, con independencia que exista o no desplazamiento.(4)

Se amplían las personas que tiene derecho a dicho permiso, concretamente:

- a) Cónyuge o pareja de hecho.
- b) Familiares o parientes consanguíneos hasta el 2º grado, incluidos los de la pareja de hecho.
- c) Cualquier otra persona distinta a las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera de su cuidado efectivo.

3.3. PERMISO POR FALLECIMIENTO

Se reconoce el permiso de 2 días por el fallecimiento del:

- a) Cónyuge o pareja de hecho.
- b) Familiares o parientes consanguíneos hasta el 2º grado, incluidos los de la pareja de hecho.

Este permiso se amplía a 4 días en caso de desplazamiento.

3.4. PERMISO POR LACTANCIA

En los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, se tiene derecho a 1 hora de ausencia en el trabajo para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses. Se permite el disfrute en dos fracciones de ½ hora cada una, así como el incremento proporcional en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

Ello también podrá acumularse en jornadas completas en los términos que establezca el convenio colectivo o el acuerdo con la empresa.

Cuando 2 personas de la misma empresa soliciten dicho permiso para el mismo sujeto causante, se permite la limitación del ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, que deberán ser comunicadas por escrito al trabajador y debidamente motivadas. Además la empresa está obligada ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas y posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Otra novedad es cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3.5. PERMISO POR GUARDA LEGAL. (Art. 37.6 ET)

Se trata del derecho a la 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 a quien tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.

Se reconoce el mismo derecho para quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

3.6. HOSPITALIZACIÓN Y TRATAMIENTO DE MENORES A CARGO AFECTADOS POR CÁNCER

El progenitor, adoptante, 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 del menor a su cargo, durante la hospitalización y tratamiento continuado, cuando esté 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.

Ello será acreditado mediante 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.

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

3.7. REDUCCIONES DE JORNADA SOLICITADAS POR 2 O MÁS TRABAJADORES.

Las reducciones de jornada son un derecho individual de los trabajadores, pero, 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, pero la empresa está obligada a ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

3.8. CONCRECIÓN HORARIA Y LA DETERMINACIÓN DEL PERIODO DE DISFRUTE DEL PERMISO DE LACTANCIA Y DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

Los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre estos asuntos serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la LRJS.

3.9. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS O FAMILIARES

Se extiende la excedencia para el cuidado del cónyuge o pareja de hecho y familiar consanguíneo de la pareja de hecho.

4. NUEVO PERMISO PARENTAL. (Art. 48 BIS ET)

Se trata de un permiso parental específico que se ocupa del cuidado de los hijos e hijas, o de los niñas y niños acogidos por más de un año, y hasta la edad de 8 años, intransferible y con posibilidad de su disfrute de manera flexible.

Es una nueva causa de suspensión, con reserva de puesto de trabajo, contractual del Art. 45.o).

Este permiso tendrá una duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas.

Es intransferible, y podrá ser disfrutado a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial.

El trabajador será el encargado de especificar a la empresa la fecha de inicio y fin o, en su caso, los periodos de disfrute del permiso, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de 10 días o la que indiquen los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En el caso que dos o mas personas de la empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que se altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

4.1. NULIDAD DEL DESPIDO Y PERMISO PARENTAL

Se incluye como causa de nulidad las decisiones extintivas de las personas trabajadoras durante el periodo de suspensión por el permiso parental, excepto que exista motivo para ello.

5. PERMISO POR FUERZA MAYOR. (Art. 37.9 ET)

Se permite a las personas trabajadoras ausentarse por razones justificadas de urgencia familiar y que requieren la presencia inmediata de aquéllas.

Se trata de "motivos familiares urgentes o inesperados", que supongan la necesidad de atender sucesos esporádicos.

Se considerarán como retribuidas las horas equivalentes a cuatro días al año, sin perjuicio de lo que al respecto pudieran establecer los convenios colectivos, pudiendo disfrutarlos de forma acumulada.

El trabajador deberá aportar justificación del motivo de la ausencia.

6. FAMILIAS MONOPARENTALES (Art. 48.6 ET)

En las suspensiones con reserva a puesto de trabajo del art. 48.6 ET se establece que en el supuesto de discapacidad del hijo en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de los progenitores.

Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo distinto del primero.

En caso de un solo progenitor, este podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos progenitores.

7. DESPIDOS

Se incluyen como causas de nulidad del despido los supuestos aquí contemplados, modificándose la redacción del art. 53.4 y 55.5) del ET.

8. CÁLCULO INDEMNIZACIONES DESPIDO EN LOS CASOS DE REDUCCIÓN DE JORNADA

En los supuestos del art. 37.4), .5), .6) y 8) del ET la indemnización por despido se calculara atendiendo al salario a jornada completa, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para la reducción.

INTERSINDICAL ICS INFORMA

A partir del 1 de octubre de 2023 cambia la forma cálculo de los periodos de cotización para la jubilación para las personas que en su vida laboral han trabajado en jornadas inferiores al 100%. Cada jornada, sea del porcentaje que sea, contará como una jornada de cotización.

«Artículo 247. Cómputo de los periodos de cotización.

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.»

PLANTEM CARA



Afilia't


INTERSINDICAL
VALENCIANA 

Sedes

ALACANT

Glorieta Poeta Vte. Mógica, 5-12. 03005
Tel. 965 985 165 · Fax 962 126 626

ALCOI

Alcoleja, 5. 03802
Tel. 690 158 689

ELX

Maximilià Thous, 121, bxs. 03201
Tel. i fax 966 225 616

CASTELLÓ DE LA PLANA

Marqués de Valverde, 8.12003
Tel. 964 269 094 · Fax 964 232 952

LA VALL D'UIXÓ

Almenara, 11, bxs.12003
Tel. 964 269 094

VALÈNCIA

Juan de Mena, 18-22, bxs. 46008
Tel. 963 919 147 · Fax 963 924 334
Espinosa, 2, baix 46008
Tel. 697 155 352
Guillem de Castro, 83, baix 46008
Tel. 963 919 147

ALZIRA

Plaça del Sufragi 11, Ent A i B. 46600
Tel. 962 400 221

BUNYOL

Plaza Layana, 1B. 46360
Tel. 960 823 260

GANDIA

Av. Alacant, 18 1er. 46701
Tel. i fax 962 950 754

SAGUNT - PORT DE SAGUNT

Pintor Pinazo, 27. 46520
Tel. 660 477 862

XÀTIVA

Portal del Lleó, 8-2A. 46800
Tel. i fax 962 283 067

ESCOLA SINDICAL MELCHOR BOTELLA

Espinosa, 2. 46008 València
Tel. 963 919 147 (ext. 3)

 intersindicalvalenciana@intersindical.org

 <https://intersindical.org>

