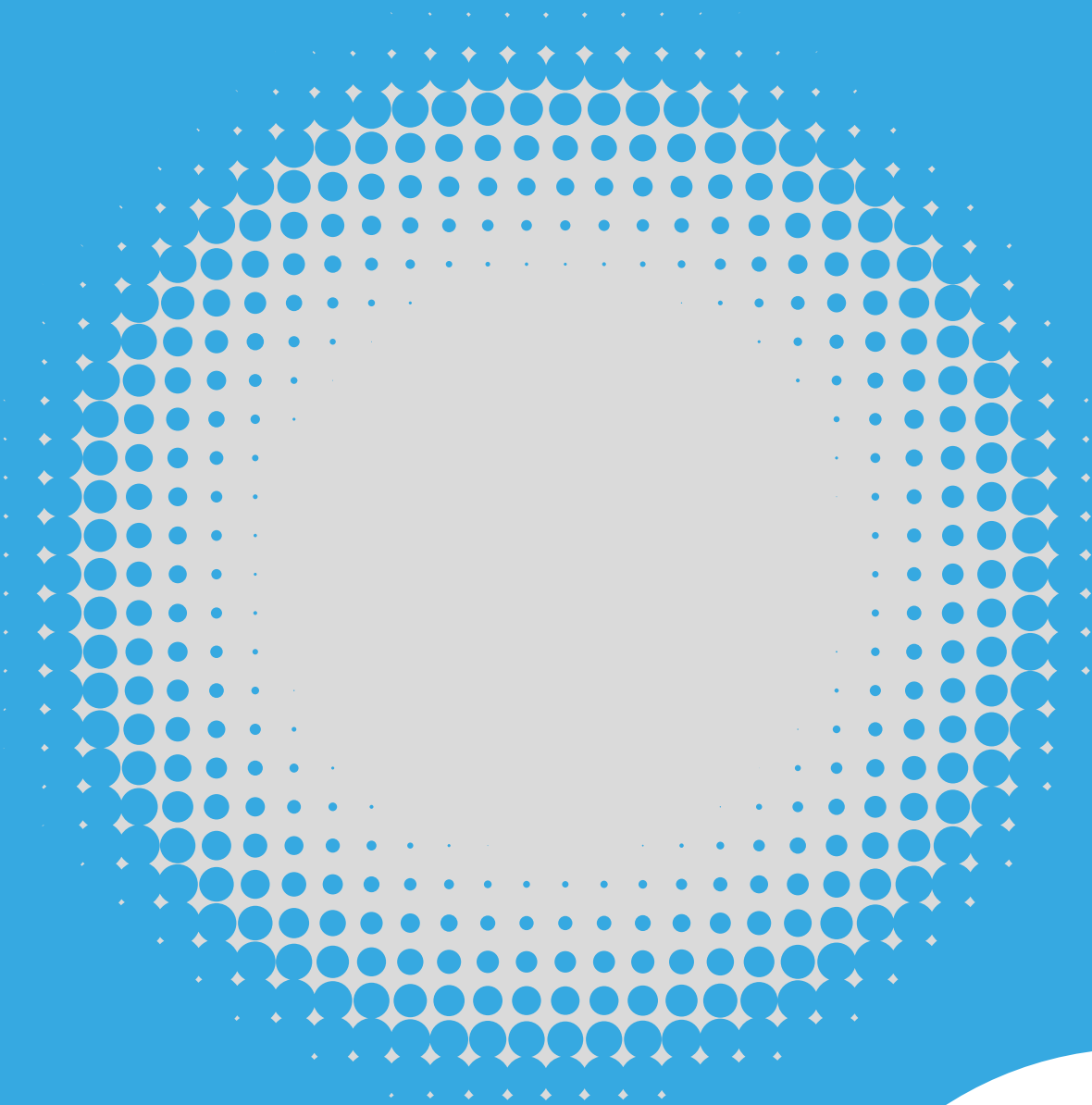

GUIA DE LEGISLACIÓ LABORAL 2023



versió en valencià



INTERSINDICAL
VALENCIANA

GUIA DE LEGISLACIÓ LABORAL 2023

VERSÍO EN VALENCIÀ

Estimada companya i estimat company,

La guia que tens a les mans és el resultat d'un laboriós treball realitzat sobre tots els temes que en el dia a dia ens sorgeixen i, per tant, determinen o regulen les nostres condicions laborals.

És important conèixer aquesta informació bàsica, molt necessària per a donar resposta a totes aquelles preguntes que, sovint, ens fem i ens fan les companyes i companys del treball.

No és un compendi de legislació, ni un document laboral, no.

No es pretén que siga la solució a totes les nostres preguntes i dubtes, però sí que ens proporcione respostes als problemes, quant a relacions laborals es refereix, més freqüents del nostre quefer quotidià. Tenir resposta immediata a les preguntes i qüestions més habituals és el que ens ha portat a considerar la necessitat de dotar-nos d'aquesta eina que ens pot ser de gran utilitat.

La informació que conté aquesta guia és una selecció àmplia d'aquella normativa transversal que és aplicable al món laboral i, per tant, un manual que ajudarà a respondre la majoria de les qüestions que se'ns plantegen en la tasca sindical diària en tots els sectors.

Aquesta guia és una eina viva, que anirem adaptant, en edicions posteriors, a les noves realitats socials i legislatives que es produeixen. Incorporarem allò que considerem oportú i suprimirem allò que considerem poc útil. Així mateix, serà important per a posteriors edicions, incorporar tots aquells suggeriments que des de la pràctica quotidiana ens recomanen.

València, maig 2023

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

AUTOR: Juan Miguel Muñoz Olmo

TRADUCCIÓ, REVISIÓ LINGÜÍSTICA,

DISSENY. MAQUETACIÓ I WEB:

Equip de Publicacions Intersindical

EDITA: Intersindical Valenciana. 2023.

Espinosa, 2. 46008 València. País Valencià.

Tel. 96 391 91 47.

allioli.stepv@intersindical.org

www.intersindical.org

ÍNDEX

1. LES COTITZACIONS ACTUALITZADES PER AL 2023

- 1.1 BASES DE COTITZACIÓ
- 1.2 TIPUS DE COTITZACIÓ EN %
- 1.3 LA COTITZACIÓ DE LES HORES EXTRAORDINÀRIES
- 1.4 LÍMITS COTITZACIÓ D'ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIES PROFESSIONALS
- 1.5 COTITZACIÓ PER CONTRACTES PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTENTATGE
- 1.6 SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL(SMI)
- 1.7 INDICADOR PÚBLIC DE RENDES D'EFECTES MÚLTIPLES (IPREM)
- 1.8 ELS TREBALLADORS I TREBALLADORES DE LA LLAR EN 2023
- 1.9 INGRÉS DE DIFERÈNCIES DE COTITZACIÓ
- 1.10 DATES DE REFERÈNCIA

2. EL SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL EN 2023

- 2.1 LES CLAUS DE L'AUGMENT DEL SMI

3. INDICADOR PÚBLIC DE RENDA D'EFECTES MÚLTIPLES (IPREM) PER AL 2023

- 3.1 QUÈ ÉS L'IPREM
- 3.2 AJUTS BASATS EN L'IPREM
- 3.3 IPREM I SUBSIDI PER DESOCUPACIÓ
- 3.4 LA QUANTIA DEL SUBSIDI PER DESOCUPACIÓ
- 3.5 L'IPREM EN EL TEMPS
- 3.6 IPREM I ASSISTÈNCIA JURÍDICA GRATUÏTA
- 3.7 L'IPREM PER A HABITATGE
- 3.8 AYUDAS PARA EL ALQUILER DE VIVIENDA

4. MECANISME D'EQUITAT INTERGENERACIONAL (MEI). ELS SEUS EFECTES A LA NÒMINA.

- 4.1 QUÈ ÉS EL MECANISME D'EQUITAT INTERGENERACIONAL (MEI)
- 4.2 EL SEU REFLEX A LA NÒMINA
- 4.3 DIFERÈNCIA HI HA ENTRE EL MEI I EL FACTOR DE SOSTENIBILITAT
- 4.4 L'APLICACIÓ DEL MECANISME D'EQUITAT INTERGENERACIONAL DE L'ANY 2023 AL 2050

5. QUOTA ADDICIONAL DE SOLIDARITAT

- 5.1 QUANTIA DE LA QUOTA
- 5.2 QUINA PART ABONARÀ L'EMPRESARI I QUINA PART ABONARÀ EL TREBALLADOR

6. L'ATUR. LA SEUA REGULACIÓ EL 2023

- 6.1 ELS CANVIS A L'ATUR EN 2023
- 6.2 LA PRESTACIÓ CONTRIBUTIVA PER ATUR

7. EL SUBSIDI QUE ES POT DEMANAR SI HAS TREBALLAT 90 DIES

8. EL SALARI PER INCAPACITAT TEMPORAL

9. EL DIA DE LA BAIXA MÈDICA, ES TÉ DRET A COBRAR-HO?

10. LA DESCONNEXIÓ DIGITAL. EL DRET A DESCONNECTAR EL TELÈFON D'EMPRESA EN TEMPS DE DESCANS

11. CANAL DE DENUNCIES EN LAS EMPRESAS

- 11.1 L'OBJETIU DE LA LLEI
- 11.2 ELS PLANS D'IGUALDAD EN LES EMPRESAS

12. L'ACOMIADAMENT REPARATIU

13. L'ACOMIADAMENT PER NO PASSAR EL PERÍODE DE PROVA

14. EL SUBSIDI PER A MAJORS DE 52 ANYS

15. LES HORES EXTRA NO PAGADES: LA REFORMA LABORAL NO HO RESOL

16. LES VACANCES. LA SEUA REGULACIÓ

17. LES BAIXES MÈDIQUES: NOVA REGULACIÓ A PARTIR DE L'1 D'ABRIL

18. ELS SALARIS I LA INFLACIÓ: DADES QUE JUSTIFIQUEN QUE PUGEN ELS SALARIS

19. LA JUBILACIÓ EN 2023

20. LA JUBILACIÓ ANTICIPADA

21. BALANÇ D'UN ANY DE LA REFORMA LABORAL

22. DADES SOBRE EL MÓN LABORAL EL 2022

23. EL TELETREBALL. PLANIFICACIÓ I COSTOS

- 23.1 EL TELETREBALL I LA JURISPRUDÈNCIA
- 23.2 TREBALL A DISTÀNCIA I TELETREBALL. DIFERÈNCIES.

24. ELS GRAUS DE CONSANGUINITAT I D'AFINITAT

ANNEX 1. NOUS PERMISOS LABORALS

1.

La Llei 31/2022, de 23 de desembre, dels Pressupostos Generals de l'Estat (PGE) per a l'any 2023, ha establert les bases i els tipus de cotització a la Seguretat Social, atur, protecció per cessament d'activitat, Fons de Garantia Salarial i formació professional per a l'exercici 2023, facultant els ministeris corresponents a dictar les normes necessàries per a la seua aplicació i desenvolupament.

Per al desenvolupament dels PGE es publica l'Ordre 74/2023, de 30 de gener, per la qual es desenvolupen les normes de cotització a la Seguretat Social, atur, protecció per cessament d'activitat, Fons de Garantia Salarial i formació professional per al exercici 2023. A través d'aquesta es reproduïxen les bases i els tipus de cotització i s'adapten les bases de cotització establertes amb caràcter general als supòsits de contractes a temps parcial. També fixa els límits màxim i mínim de cotització per les contingències d'accidents de treball i malalties professionals.

L'Ordre 74/2023, de 30 de gener, per la qual es desenvolupen les normes legals de cotització a la Seguretat Social, atur, protecció per cessament d'activitat, Fons de Garantia Salarial i formació professional per a l'exercici 2023, ha estat modificada per l'Ordre 313/2023, de 30 de març.

1.1 BASES DE COTITZACIÓ

RÈGIM GENERAL DE LA SEURETAT SOCIAL

Bases màximes i mínimes de cotització per CONTINGÈNCIES COMUNES el 2023

Límits de cotització: Màxim 4.495,50 Mínim 1.260,00

Des de l'1 de gener de 2023, la cotització al Règim General per contingències comunes estarà limitada per les bases mínimes i màximes següents:

| GRUP DE COTITZACIÓ | CATEGORIES PROFESSIONALES | BASES MÍNIMES EUROS/MES | BASES MÀXIMES EUROS/MES |
|--------------------|---|----------------------------|----------------------------|
| 1 | Enginyers i Llicenciats. Personal d'alta direcció no inclòs en l'article 1.3.c) de l'Estatut dels Treballadors. | 1.759,50 | 4.495,50 |
| 2 | Enginyers Tècnics, Pèrits i Ajudants Titulats. | 1.459,20 | 4.495,50 |
| 3 | Caps Administratius i de Taller. | 1.269,30 | 4.495,50 |
| 4 | Ajudants no Titulats. | 1.260,00 | 4.495,50 |
| 5 | Oficials Administratius. | 1.260,00 | 4.495,50 |
| 6 | Subalterns | 1.260,00 | 4.495,50 |
| 7 | Auxiliars administratius | 1.260,00 | 4.495,50 |
| | | EUROS/DIA | EUROS/DIA |
| 8 | Oficials de primera i segona | 42,00 | 149,85 |
| 9 | Oficials de Tercera i Especialistes. | 42,00 | 149,85 |
| 10 | Peons | 42,00 | 149,85 |
| 11 | Treballadors menors de diu anys, de qualsevol categoria professional. | 42,00 | 149,85 |

CONTRACTES A TEMPS PARCIAL

| GRUP DE COTITZACIÓ | CATEGORÍAS PROFESIONALES | BASES MÍNIMES PER HORA (EUROS) |
|--------------------|---|-----------------------------------|
| 1 | Enginyers i Llicenciats. Personal d'alta direcció no inclòs en l'article 1.3.c) de l'Estatut dels Treballadors. | 8,83 |
| 2 | Enginyers Tècnics, Pèrits i Ajudants Titulats. | 7,32 |
| 3 | Caps Administratius i de Taller. | 6,37 |
| 4 | Ajudants no Titulats. | 6,33 |
| 5 | Oficials Administratius. | 6,33 |
| 6 | Subalterns | 6,33 |
| 7 | Auxiliars Administratius. | 6,33 |
| 8 | Oficials de Primera i Segona. | 6,33 |
| 9 | Oficials de Tercera i Especialistes. | 6,33 |
| 10 | Peons. | 6,33 |
| 11 | Treballadors menors de diu anys, de qualsevol categoria professional. | 6,33 |

1.2 TIPUS DE COTITZACIÓ EN %

| CONTINGÈNCIES | EMPRESA | TREBALLADORS/ES | TOTAL |
|---|---------|-----------------|-------|
| Comunes | 23,60 | 4,70 | 28,30 |
| Hores Extraordinàries Força Major | 12,00 | 2,00 | 14,00 |
| Resta Hores Extraordinàries | 23,60 | 4,70 | 28,30 |
| Mecanisme Equitat Intergeneracional (MEI) | 0,50 | 0,10 | 0,60 |

1.3 LA COTITZACIÓ DE LES HORES EXTRAORDINÀRIES

En aplicació de l'Ordre 74/2023, la cotització addicional de les hores extraordinàries queda de la manera següent:

- La cotització addicional per les hores extraordinàries motivades per força major s'efectua aplicant el tipus del 14,00 per cent, del qual el 12,00 per cent serà a càrrec de l'empresa i el 2,00 per cent, a càrrec de la persona treballadora.
- La cotització addicional per les hores extraordinàries que no tinguen la consideració de força major, és a dir, ordinàries o estructurals s'efectuarà aplicant el tipus del 28,30 per cent, del qual el 23,60 per cent serà a càrrec de l'empresa i el 4,70%, a càrrec de la persona treballadora.

Recordem la diferència entre hores estructurals i de força major:

- **Hores extraordinàries estructurals:** són les que es realitzen de forma necessària per motius de producció, comandes imprevistes, absències imprevistes, canvis de torn o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de la naturalesa de l'activitat. La realització d'aquestes hores són de caràcter voluntari llevat que hagen estat pactades en conveni.

Si es compensa econòmicament hi ha un límit de 80 hores a l'any. No hi ha límit en cas que es compensen amb descans.

- **Hores extraordinàries de força major:** són les que s'exigeixen per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents. Aquestes hores extraordinàries són obligatòries per a la persona treballadora.

Com afecta la base de cotització

Les hores extraordinàries només cotitzaran en cas que l'empresa opte per compensar-les econòmicament, però no cotitzen si es compensen amb descans. "Les hores extraordinàries s'abonaran econòmicament o compensaran amb descans, a elecció de l'empresa, dins dels quatre mesos següents a la realització per pacte individual o conveni col·lectiu".

| COTITZACIÓ PER DESOCUPACIÓ | EMPRESA | TREBALLADOR/ES | TOTAL |
|---|---------|----------------|-------|
| Tipus General: Contractació indefinida, inclosos els contractes indefinits a temps parcial i fixos discontinus. | 5,50 | 1,55 | 7,05 |
| Contracte duració determinada Temps Complet i parcial. | 6,70 | 1,60 | 8,30 |

| COTITZACIÓ PER FOGASA | EMPRESA | TREBALLADOR/ES | TOTAL |
|-----------------------|---------|----------------|-------|
| | 0,20 | 0 | 0,20 |

| FORMACIÓ PROFESSIONAL | EMPRESA | TREBALLADOR/ES | TOTAL |
|-----------------------|---------|----------------|-------|
| | 0,60 | 0,10 | 0,70 |

1.4 LÍMITS COTITZACIÓ D'ACCIDENTS DE TREBALL I MALALTIES PROFESSIONALS

| | | | |
|-------|----------|-------|----------|
| MÀXIM | 4.495,50 | MÍNIM | 1.260,00 |
|-------|----------|-------|----------|

1.5 COTITZACIÓ PER CONTRACTES PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE

| CONCEPTE | EMPRESA | TREBALLADOR/ES | TOTAL |
|--|---|----------------|---------|
| Per Contingències Comunes | 51,06 € | 10,18 € | 61,24 € |
| Per Accidents de Treball i Malalties Professionals | IT (Incapacitat Temporal) 3,93 € IMS (Incapacitat, Mort i Supervivència) 3,10 € | 2,00 | 7,03 € |
| Desocupació (*) | 69,30 € | 19,53 € | 88,83 € |
| Fons de Garantia Salarial | 3,88 € | | 3,88 € |
| Formació Professional | 1,90 € | 0,25 € | 2,15 € |

(*) Quan siga procedent cotitzar per desocupació en els contractes per a la formació, la base de cotització serà la base mínima corresponent a les contingències per accidents de treball i malalties professionals, per a l'any 2023 (1.260,00 euros), a la qual serà aplicable el tipus del 7,05%, distribuït d'acord amb el detall següent: 5,50% a càrrec de l'empresa i 1,55% a càrrec del treballador.

1.6 SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL(SMI)

| | DIARI | MENSUAL | ANUAL |
|---------|---------|------------|-------------|
| IMPORTS | 36,00 € | 1.080,00 € | 15.120,00 € |

1.7 INDICADOR PÚBLIC DE RENDES D'EFECTES MÚLTIPLES (IPREM)

| | DIARI | MENSUAL | ANUAL |
|---------|-------|---------|---------|
| IMPORTS | 20 € | 600 € | 7.200 € |

1.8 ELS TREBALLADORS I TREBALLADORES DE LA LLAR EN 2023

Des de l'1 de gener de 2023, les bases de cotització per contingències comunes a aquest sistema especial d'empleats de la llar seran les determinades a l'escala següent, en funció de la retribució percebuda.

| TRAM | RETRIBUCIÓ MENSUAL EUROS/MES | | BASE DE COTITZACIÓ EUROS/MES |
|------|------------------------------|---------------|------------------------------|
| 1 | Flns 291,00 | | 270,00 |
| 2 | Des de 291,01 | Flns 451,00 | 386,00 |
| 3 | Des de 451,01 | Flns 613,00 | 532,00 |
| 4 | Des de 613,01 | Flns 775,00 | 694,00 |
| 5 | Des de 775,01 | Flns 939,00 | 858,00 |
| 6 | Des de 939,01 | Flns 1.098,00 | 1.018,00 |
| 7 | Des de 1.098,01 | Flns 1.260,00 | 1.260,00 |
| 8 | Desd e 1.260,01 | | Retribució mensual |

A efectes de la determinació de la retribució mensual de l'empleat de la llar, l'import percebut mensualment s'ha d'incrementar, amb la part proporcional de les pagues extraordinàries que tinga dret a percebre l'empleat.

Per al Mecanisme d'Equitat Intergeneracional, s'aplicarà el tipus del 0,60 per cent sobre la base de cotització per contingències comunes, del qual el 0,50 per cent serà a càrrec de l'ocupador i el 0,10 per cent a càrrec de la persona treballadora.

1.9 INGRÉS DE DIFERÈNCIES DE COTITZACIÓ

L'ingrés de les diferències de cotització que es puguen produir com a conseqüència de les modificacions efectuades per l'Ordre 74/2023, de 30 de gener respecte de les cotitzacions ja practicades, es realitzarà en els termes previstos a la disposició transitòria primera de l'Ordre.

1.10 DATES DE REFERÈNCIA

- Data de la disposició: 30/03/2023
- Data de publicació: 31/03/2023
- Data d'entrada en vigor: 01/04/2023
- Efectes, des del dia 1 de gener del 2023.
- MODIFICA els arts. 2, 3, 14, 15, 26, 36, 37, 41, 42 i 44 i AFEGEIX, amb efectes des de l'1 de juliol de 2023, la secció 7 bis a l'Ordre 74/2023, de 30 de gener.

2. EL SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL EL 2023

El Consell de Ministres ha aprovat aquest dimarts 14 de febrer, la pujada en un 8% al Salari Mínim Interprofessional (SMI), fins a 1.080 euros al mes en 14 pagues, amb efectes retroactius des de l'1 de gener d'aquest any.

El Salari Mínim Interprofessional (SMI) fa referència a la quantia mínima de remuneració que un ocupador està obligat a pagar als seus assalariats per la feina que hagen efectuat durant un període determinat, quantia que no pot ser rebaixada ni en virtut d'un conveni col·lectiu ni d'un acord individual. El nombre d'afectats s'estima que és d'uns 2,3 milions d'assalariats i assalariades. Més del 57% són dones.

Amb l'increment aprovat l'SMI el 2023, se situa en 15.120 euros anuals, 1.080 euros al mes i 36 euros al dia. En el cas dels treballadors eventuais i temporers els serveis dels quals a una mateixa empresa no excedeixen els 120 dies l'any, la quantia del salari no pot ser inferior als 51,15 euros per jornada legal treballada. Per a les treballadores que treballen per hores, l'hora treballada es pagarà a 8,45 euros, resultat d'incloure tots els conceptes retributius: festius, vacances i pagues extra.

| SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL EN 2022 | SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL EN 2023 |
|--|--|
| 1.000 euros en 14 pagues | 1.080 euros en 14 pagues |
| 1.166 en 12 pagues | 1.260 en 12 pagues |
| 14.000 euros a l'any | 15.120 euros a l'any |

L'SMI, ha pujat un 8%, i s'aplicarà **de forma retroactiva des de l'1 de gener del 2023**. Amb això es fa efectiu un dels reptes que tenia el Govern en aquesta legislatura, el salari mínim arriba a l'equivalent del 60% del salari mitjà a Espanya, tal com recomana la Carta Social Europea i tal com recull l'acord de coalició a què es van comprometre el PSOE i Unides Podem quan van formar Govern. La Comissió d'Experts nomenada pel **Ministeri de Treball** que va calcular quin és el salari mitjà a Espanya i, en quines quanties s'havia de pujar l'SMI perquè arribés al 60% del salari mitjà, com recomana la Carta Social Europea, va proposar **una forquilla entre 1.040 i 1.082 euros**.

Amb aquesta revaloració **s'esmorteeix una mica** la devaluació salarial que han patit la majoria de treballadores i treballadors en els darrers anys. En els darrers 10 anys els preus han augmentat un 17% mentre que els salaris ho han fet en un 10,6%. El Govern de coalició tanca així la legislatura **havent incrementat l'SMI un 20%, des dels 900 euros que hi havia el 2020 fins als 1.080 euros**. La pujada de l'SMI és del 47% si es pren com a referència l'arribada del Govern de coalició a la Moncloa, un total de 344 euros de pujada.

L'increment del 8% per a aquest any és lleugerament inferior a l'aplicat per a les pensions, que van pujar un 8,5%, i més del doble del que van pujar els sous dels empleats públics (3,5%). Els salaris pactats en conveni van pujar el 2022 només un 2,78%, per la qual cosa tenint en compte que l'IPC va tancar l'any al 5,8%, la pèrdua de poder adquisitiu dels treballadors va ser de tres punts. Però, si es compara amb la inflació mitjana de l'any, el 8,4%, la pèrdua encara és més gran, gairebé sis punts.

La patronal rebutja l'alça del salari mínim. **A les patronals els sembla excessiu** que els treballadors i les treballadores que no tenen les seues condicions laborals regulades per conveni, guanyen 1.080 euros al mes. Lamentable.

La pujada de l'SMI no destrueix feina. L'SMI té una incidència en el consum i la demanda interna, dinamitza l'economia i suposa una eina per combatre la pobresa laboral i avançar en la igualtat retributiva entre dones i homes.

2.1 LES CLAUS DE L'AUGMENT DEL SMI

VARIABLES EN QUÈ ES JUSTIFICA LA PUJADA DE L'SMI

Segons l'Estatut dels Treballadors (ET), són quatre les variables econòmiques que es tenen en compte a l'hora de pujar l'SMI: l'índex de preus al consum (IPC), la productivitat mitjana nacional assolida, l'increment de la participació del treball a la renda nacional i la conjuntura econòmica general. La pèrdua del poder adquisitiu dels treballadors a causa de la inflació és un dels principals factors que es pretén contrarestar elevat el SMI.

L'ENTRADA EN VIGOR DE L'SMI

La seva aplicació és immediata des de la seva publicació al BOE. La mesura s'ha publicat el 14 de febrer al BOE i tindrà caràcter retroactiu des de l'1 de gener. S'aplicarà a tots els sectors, estiguen o no regulats per convenis.

L'INCREMENT DE L'SMI EN ELS DARRERS ANYS

En els últims 10 anys, el mínim que pot cobrar un treballador per la seua feina ha passat des dels 645,3 euros mensuals el 2013, fins a arribar als 1.080 euros el 2023. El major increment es va produir el 2019, quan va pujar un 22,3%, passant de 735,90 euros mensuals a 900 euros mensuals. En total, des del 2018, s'ha incrementat un 47%.

A QUI ELS AFECTA LA PUJADA

Segons un informe del sindicat de tècnics d'Hisenda (Gestha), a Espanya hi ha 8,5 milions de treballadors i treballadores que cobren menys de 15.120 euros a l'any. Això suposa un 46% dels treballadors i les treballadores d'aquest país. Dins aquest grup estan inclosos aquells que tenen jornades parcials, per la qual cosa la nova regulació no els afectaria directament, només als dos milions i mig que tenen com a referència l'SMI a les seues retribucions.

A QUI HAN DE REVISAR I ADEQUAR LA NÒMINA?

La revisió del salari mínim interprofessional establerta en aquest Reial decret no afecta l'estructura ni la quantia dels salaris que perceben les treballadores i els treballadors quan aquests salaris en conjunt i en còmput anual siguen superiors a aquest salari mínim. A aquests efectes, el salari mínim en còmput anual, en cap cas, no pot ser d'una quantia anual inferior a 15.120 euros.

SOBRE LES RETRIBUCIONS DELS COMPLEMENTES

S'afegiran al salari mínim els complementes salarials, segons el que estableixen els convenis col·lectius i contractes de treball, així com l'import corresponent a l'increment sobre el salari a prima o, amb incentiu a la producció, ni al plus de transport.

EVOLUCIÓ DE LES RETRIBUCIONS ALS CONVENIS COL·LECTIUS DEL MERCAT LABORAL

En els darrers cinc anys, del 2016 al 2021, els gestors d'empreses (directius), tipus mitjà, han augmentat els seus salaris en un 43%, mentre que els salaris dels seus treballadors i treballadores han augmentat en un 11%. Un treballador o treballadora, tipus mitjà, ha vist augmentar el salari de 1.900 euros a 2.086 euros. Els presidents de les empreses de l'IBEX35 cobraven, de mitjana, 3,8 milions el 2016 i el 2021 han passat a cobrar més de 6 milions. La moderació salarial no és igual per a tothom. Els empresaris s'apliquen unes pujades salarials que neguen els treballadors i les treballadores.

COM S'APLICA A QUI TREBALLA PER HORES?

Si la jornada realitzada és de 8 hores diàries, de 40 hores a la setmana, i de 160 hores mensuals i, la retribució s'abona en 14 pagues a l'any, l'SMI establert per al 2023 és de 1.080 euros al mes. Si s'abona en 12 pagues, el salari és de 1.260 euros al mes. Si la feina es retribueix per hores, s'aplicarà l'SMI per hora, a raó de 7,87 euros l'hora treballada.

En les quanties del salari mínim per dies o hores fixades, es computa únicament la retribució en diners, sense que el salari en espècie pugui, en cap cas, donar lloc a la minoració de la quantia íntegra en diners d'aquelles.

3. INDICADOR PÚBLIC DE RENDA D'EFECTES MÚLTIPLES (IPREM) PER AL 2023

3.1 QUÈ ÉS L'IPREM

L'Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (IPREM) és un índex emprat com a referència per a la concessió d'ajuts, subvencions o subsidi d'atur. Va nàixer el 2004 per substituir el Salari Mínim Interprofessional com a referència per a aquests ajuts.

3.2 AJUTS BASATS EN L'IPREM

L'indicador econòmic IPREM és utilitzat en diferents àmbits per determinar el límit d'ingressos per tenir accés a diversos ajuts de caràcter públic, destinats a les rendes més baixes.

3.3 IPREM I SUBSIDI PER DESOCUPACIÓ

L'IPREM es fa servir per fixar els límits mínim i màxim de la prestació per desocupació. Els límits variaran en funció del nombre de fills. Si no es tenen fills a càrrec seu, la prestació mínima és del 80% de l'IPREM, incrementat en una sisena part. Per a aquells treballadors i treballadores amb fills a càrrec seu, el valor mínim del subsidi és del 107% de l'IPREM, incrementat en una sisena part.

El valor màxim, si no es tenen fills a càrrec seu, és del 175% de l'IPREM, incrementat en una sisena part. Si es té un fill a càrrec seu serà del 200% incrementat en una sisena part. Per a dos o més fills a càrrec seu serà del 225% incrementat en una sisena part.

3.4 LA QUANTIA DEL SUBSIDI PER DESOCUPACIÓ

El valor del subsidi el determina la mitjana de la base per la qual s'ha cotitzat durant els 180 dies previs al moment del cessament. És a dir, la mitjana dels darrers sis mesos. És important saber que les retribucions de les hores extraordinàries no es computen per a aquest supòsit.

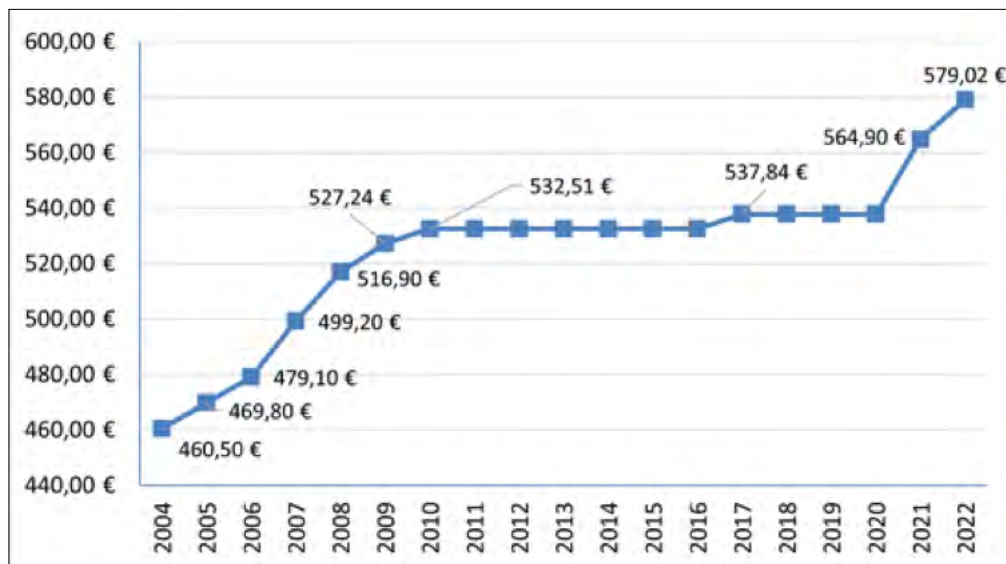
La quantia del subsidi per desocupació s'estableix en dos períodes diferents. Durant els primers 180 dies és del 70% de la base reguladora. A partir d'aquesta data, dels 181 dies, es redueix a un 60% (anteriorment, en aquest període s'aplicava el 50%) de la Base Reguladora. El valor no pot superar els valors mínims o màxims indicats.

3.5 L'IPREM EN EL TEMPS

L'IPREM es publica anualment als Pressupostos Generals de l'Estat, és la manera de donar-lo a conèixer de forma oficial. La taula adjunta ens mostra l'evolució de l'IPREM els darrers anys.

| ANY | IPREM MENSUAL | IPREM ANUAL (12 PAGUES) | IPREM ANUAL (14 PAGUES) |
|------|---------------|-------------------------|-------------------------|
| 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 següent gràfic ens mostra l'evolució mensual que ha patit l'IPREM des del seu origen



3.6 IPREM I ASSISTÈNCIA JURÍDICA GRATUÏTA

Els ciutadans i ciutadanes que no tinguin recursos econòmics per interposar qualsevol procediment judicial, tenen dret a assistència jurídica gratuïta. Aquest dret es troba regulat a la Llei 1/1996 (BOE de 12/01/1996). Aquesta llei estableix el dret d'assistència jurídica gratuïta per a aquelles persones físiques que tinguin uns ingressos econòmics bruts, computats per unitat familiar, que no superen les quantitats següents:

- Unitat familiar unipersonal: 2 cops l'IPREM.
- Unitat familiar amb menys de quatre membres: 2,5 vegades el IPREM.
- Unitat familiar amb almenys quatre membres o famílies nombroses: 3 cops l'IPREM.

El concepte d'unitat familiar és l'empleat a efectes de l'impost sobre la renda de les persones físiques (IRPF), és a dir, cònjuges o parelles de fet, i fills menors amb qui convisquen, o menors de 25 anys sense recursos.

3.7 L'IPREM PER A HABITATGE

L'indicador IPREM s'utilitza per fixar els límits d'ingressos anuals per poder accedir a habitatges amb protecció pública de preu limitat o habitatges amb protecció pública bàsica. Les condicions dependran de la comunitat autònoma de residència. Com a referència es poden considerar els límits següents:

- L'habitatge de protecció oficial: no superar 5,5 vegades l'IPREM.
- Habitatges amb protecció pública de preu limitat: no superar en 5,5 vegades l'IPREM anual.
- Habitatges amb protecció pública bàsica: no superar l'IPREM anual en 7,5 vegades.

A aquests límits se sol aplicar uns índexs correctors, en funció del nombre de membres que componen la unitat familiar.

3.8 AJUDES PER AL LLOGUER D'HABITATGE

L'import d'aquesta ajuda ascendirà a un 40% del valor de la renda de lloguer, amb un límit anual de 2.400 euros. La gestió d'aquestes ajudes està a càrrec de les comunitats autònomes corresponents.

4. MECANISME D'EQUITAT INTERGENERACIONAL (MEI). ELS SEUS EFECTES A LA NÒMINA.

4.1 QUÈ ÉS EL MECANISME D'EQUITAT INTERGENERACIONAL (MEI)

El Mecanisme d'Equitat Intergeneracional (MEI) és una cotització addicional que fa el món del treball per afrontar el pagament de les pensions dels propers anys, si cal. Va entrar en vigor l'1 de gener del 2023 i es mantindrà fins al 2032. Ve regulat en l'última reforma de les pensions (Llei 21/2021), sent el seu objectiu, recuperar el Fons de Reserva de la Seguretat Social, conegut com la guardiola de les pensions. Amb ell es pretén equilibrar el desajust generacional i el seu efecte al sistema de pensions.

Segons el Ministeri d'Inclusió, Seguretat Social i Migracions, és una cotització social i no un impost. La cotització és l'acció per la qual els subjectes aporten recursos econòmics al Sistema de la Seguretat Social en virtut de la seua inclusió en aquest sistema, per l'exercici d'una activitat laboral", explica el ministeri. El MEI no és un impost sinó una cotització addicional per reforçar el sosteniment del sistema públic de pensions. És una cotització perquè ens genera drets individuals, a diferència del que fa un impost. Per tant, és un increment de la cotització existent i recordem que la pensió de jubilació varia en funció de les aportacions que haja fet cada treballador o treballadora en funció dels seus ingressos.

4.2 EL SEU REFLEX A LA NÒMINA

Aquesta cotització consisteix a incrementar el Fons de Reserva de la Seguretat Social, que acumularà diners sobre la cotització dels treballadors entre 2023 i 2032. El MEI afecta tant els treballadors per compte aliè, als quals se'ls aplica el descompte en cada nòmina i també els autònoms.

L'aportació serà del 0,6% de la cotització per contingències comunes, repartida entre l'empresa i el treballador. Un 0,5% és a càrrec de l'empresa i un 0,1% per part del treballador o treballadora. Aquestes quantitats són per a l'any 2023

4.3 DIFERÈNCIA HI HA ENTRE EL MEI I EL FACTOR DE SOSTENIBILITAT

L'última reforma del Sistema Públic de Pensions per la Llei 21/2021 incloïa la derogació del Factor de Sostenibilitat aprovat pel PP l'any 2013, per la Llei 23/2013, per introduir el Mecanisme d'Equitat Intergeneracional.

El factor de sostenibilitat es definia com un instrument que vinculava l'import de les pensions de jubilació del Sistema Públic de la Seguretat Social a l'evolució de l'esperança de vida dels pensionistes. El MEI és aplicable temporalment i combina diversos elements que permeten repartir entre generacions l'esforç per dotar de recursos el Sistema, evitant la disminució inicial de la pensió que suposava el Factor de Sostenibilitat.

4.4 L'APLICACIÓ DEL MECANISME D'EQUITAT INTERGENERACIONAL DE L'ANY 2023 AL 2050

El Mecanisme d'Equitat Intergeneracional és una cotització finalista i s'aplicarà des de l'1 de gener del 2023 fins al 31 de desembre del 2050. La seua aplicació serà la de la taula següent.

| TEMPS D'APLICACIÓ | PERCENTATGE TOTAL | % PAGA L'EMPRESA | % PAGA EL TREBALLADOR/A |
|--------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------------|
| En l'any 2023 | El 0,60 per cent | El 0,50 per cent | El 0,10 per cent |
| En l'any 2024 | El 0,70 per cent | El 0,58 per cent | El 0,12 per cent |
| En l'any 2025 | El 0,80 per cent | El 0,67 per cent. | El 0,13 per cent |
| En l'any 2026 | El 0,90 per cent | El 0,75 per cent | El 0,15 per cent |
| En l'any 2027 | El 1 per cent | El 0,83 per cent | El 0,17 per cent |
| En l'any 2028 | El 1,10 per cent | El 0,92 per cent | El 0,18 per cent |
| En el año 2029 | El 1,20 per cent | El 1,00 per cent | El 0,2 per cent |
| Des de l'any 2030 fins el 2050 | El 1,20 per cent | El 1,00 per cent | El 0,2 per cent |

- Aquests percentatges s'aplicaran sobre la Base de Cotització per Contingències
- Comunes, en totes les situacions d'alta o assimilades a l'alta al sistema de la Seguretat Social. En totes les que hi hagi obligació de cotitzar per a la cobertura de la pensió de jubilació. No s'aplica als col·lectius de treballadors exclosos de cotitzar per la contingència de jubilació.
- Aquesta mesura es contempla a la Disp. Final Quarta de la Llei 21/2021, de 28 de desembre i es desenvolupa a LPGE per al 2023.

5. QUOTA ADDICIONAL DE SOLIDARITAT

La quota addicional de solidaritat és una cotització que s'aplicarà a partir del gener del 2025 a totes les treballadores i treballadors que superen la base màxima de cotització.

La base màxima de cotització per al 2023 és de 4.495,50 euros mensuals. La nova quota addicional de solidaritat afectarà la quantitat que supere aquesta base màxima. Això serà quan entre en vigor la norma, que serà l'any 2025. Amb aquesta normativa s'estableix una cotització superior per a aquells salaris que excedeixen la base màxima, sense que es generen drets sobre aquesta cotització. L'objectiu d'aquesta cotització és assolir la sostenibilitat de les pensions públiques futures, aportant més qui més guanya al sistema. Ha estat establerta pel Reial decret llei 2/2023.

5.1 QUANTIA DE LA QUOTA

El valor d'aquesta de la cotització anirà incrementant-se de manera progressiva des de la seua entrada en vigor, l'1 de gener del 2025, fins a l'any 2045, any en què està previst que arribe al valor definitiu.

Partint de la base màxima, hi ha tres trams que tindran el següent percentatge de cotització:

- La part de retribució compresa entre la base màxima de cotització i la quantitat superior a la base màxima referida en un 10%, s'aplicarà un 0,92%, per finalment l'any 2045 assolir el 5,5%.
- La part de retribució compresa entre el 10% superior a la base màxima de cotització fins al 50%, s'aplicarà l'1%, per assolir finalment l'any 2045 el 6%.
- Tota la retribució que supere el 50% de la base de cotització, se li aplicarà un 1,17%, per finalment l'any 2045 el 7%.

A partir de l'any 2025, així anirà augmentant la quota de solidaritat en funció d'aquesta taula:

| ANY | RETRIBUCIONS DES DE BASE MÀXIMA FINS 10 % ADDICIONAL DE LA BASE MÀXIMA | RETRIBUCIONS DES DEL 10 % ADDICIONAL DE LA BASE MÀXIMA FINS 50 % ADDICIONAL DE LA BASE MÀXIMA | RETRIBUCIONS SUPERIORS AL 50 % ADDICIONAL DE LA BASE MÀXIMA |
|------|--|---|---|
| 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 QUINA PART ABONARÀ L'EMPRESARI I QUINA PART ABONARÀ EL TREBALLADOR

La distribució del tipus de cotització d'aquesta quota addicional de solidaritat entre empresari i treballador mantindrà la mateixa proporció que la distribució de cotització per contingències comunes.

Actualment, la cotització per contingències comunes és del 28,3%. D'aquest percentatge, el 23,6% el paga l'empresa i el 4,7% el paga el treballador. En tant per cent de la quantitat, el 83% ho paga l'empresa i el 17% el treballador o treballadora.

L'any 2025, data en què comença la implantació, aquest serà el repartiment de la cotització

| EXCÉS DE LA BASE DE COTITZACIÓ | EMPRESA | TREBALLADOR/A | TOTAL |
|---|---------|---------------|--------|
| Retribucions des de base màxima fins 10% addicional de la base màxima. | 0,77 % | 0,15 % | 0,92 % |
| Retribucions des del 10 % addicional de la base màxima fins 50 % addicional de la base màxima | 0,83 % | 0,17 % | 1,00 % |
| Retribucions superiors al 50 % addicional de la base màxima | 0,98 % | 0,19 % | 1,17 % |

Percentatges que pagarà cadascú en l'any 2045

| EXCÉS DE LA BASE DE COTITZACIÓ | EMPRESA | TREBALLADOR/A | TOTAL |
|---|---------|---------------|--------|
| Retribucions des de base màxima fins 10 % addicional de la base màxima | 4,17 % | 0,83 % | 5,00 % |
| Retribucions des del 10 % addicional de la base màxima fins 50 % addicional de la base màxima | 5,00 % | 1,00 % | 6,00 % |
| Retribucions superiors al 50 % addicional de la base màxima | 5,84 % | 1,16 % | 7,00 % |

Amb aquesta normativa s'estableix una cotització solidària d'aquella part de salari que excedisca de la base màxima i que ara no cotitza. L'objectiu d'aquesta cotització és obtenir recursos per, si fos necessari, assolir la sostenibilitat del sistema de les pensions públiques futures, aportant al sistema més, qui més guanya i de la part del salari que no es cotitzava.

6. L'ATUR. LA SEUA REGULACIÓ EL 2023

El fet que un treballador o treballadora perda el lloc de treball no és requisit suficient per cobrar el subsidi per desocupació, l'atur. Ha de complir els requisits que demana El Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE). El Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE) paga una prestació contributiva quan prèviament la treballadora o el treballador haja cotitzat per tindre-hi dret. Per rebre la prestació contributiva per desocupació (l'atur), cal complir una sèrie de requisits previs.

Aquests són:

- Que l'acomiadament haja estat improcedent, contra la voluntat del treballador o treballadora, o per finalització de contracte de durada determinada.
- Complir un període mínim de cotització de 360 dies (un any), durant els sis anys anteriors a la sol·licitud.
- Acreditar la situació legal de desocupació i figurar inscrit com a demandant d'ocupació.
- No haver complit l'edat ordinària per jubilar-se.
- No cobrar una pensió de la Seguretat Social incompatible amb la feina.
- Estar donat d'alta o en una situació assimilada a l'alta en algun dels règims que contempen la contingència per desocupació

QUANTS MESOS CAL TREBALLAR PER COBRAR L'ATUR

Els dies a què es té dret a cobrar la prestació contributiva la marca el temps que s'ha cotitzat, segons marca la taula següent. Cal considerar que hi ha un mínim i un màxim. El mínim de temps seran quatre mesos i el màxim és de dos anys. El SEPE aplica la regla que per cada quatre anys cotitzats, en concedeix un d'atur, segons la taula següent:

| DIES COTITZATS | DIES DE PRESTACIÓ | DIES COTITZATS | DIES DE PRESTACIÓ |
|-------------------|-------------------|------------------------|-------------------|
| Entre 360 i 539 | 120 | Entre 1440 i 1619. | 480 |
| Entre 540 i 719 | 180. | Entre 1620 i 1799 | 540 |
| Entre 720 i 899 | 240. | Entre 1800 i 1979 | 600. |
| Entre 900 i 1079 | 300 | Entre 1980 i 2159 | 660 |
| Entre 1080 i 1259 | 360. | A partir del dia 2.160 | 720 |
| Entre 1260 i 1439 | 420 | | |

Per conèixer quants dies es té dret a cobrar l'atur, el Servei Públic d'Ocupació Estatal compta amb una calculadora a la pàgina web. Introduint les nostres dades, l'eina ens diu els dies a què tenim dret i la quantia del subsidi a què dona lloc.

LA QUANTIA DE L'ATUR

Un altre dels dubtes que es plantegen els aturats o aturats és, quant cobrarà de subsidi estant a l'atur. La quantitat a cobrar dependrà de la base reguladora per la qual s'haja cotitzat. Es calcula sumant les Bases de Cotització dels sis mesos anteriors a la situació de desocupació i dividint-ho entre 180 dies.

Durant els sis primers mesos, el treballador o treballadora percep el 70% de la base reguladora. A partir dels sis mesos, del dia 181, la quantia mensual queda reduïda al 60% de la dita Base Reguladora. Les quanties es paguen mensualment, a 12 pagues i no es té dret a pagues extraordinàries.

Hem de tindre en compte que el subsidi per desocupació té límits, mínim i màxim.

La quantia mínima de prestacions per desocupació per al 2023 és de 560 euros sense fills a càrrec seu i de 749 per a persones amb fills a càrrec seu. La quantitat màxima és de 1.225 euros per a persones sense fills a càrrec seu, de 1.400 euros per a persones amb un fill a càrrec seu i de 1.575 euros per a persones amb més d'un fill a càrrec seu.

6.1 ELS CANVIS A L'ATUR EL 2023

Pels Pressupostos Generals de l'Estat (PGE) per al 2023, s'ha recuperat per a la prestació per desocupació que la quantitat a cobrar a partir del seté mes siga l'equivalent al 60% de la Base Reguladora. Recordem que el Govern de Mariano Rajoy la va reduir al 50% a partir dels 180 dies de començar a cobrar-la.

La prestació per desocupació és una ajuda econòmica, de caràcter contributiu, que atorga l'Estat a través de la Seguretat Social a les persones que han perdut la feina, sempre que l'aturat haja cotitzat almenys 360 dies dins dels 6 anys anteriors a la situació legal de desocupació. La durada d'aquesta ajuda està condicionada per les cotitzacions per desocupació, així com per la quantia de les bases de cotització a la Seguretat Social durant els 180 dies cotitzats en contingències professionals.

ES RECUPERA UN DRET QUE EL PP ENS VA TREURE

L'import de la prestació per desocupació es calcula segons la base reguladora. Aquesta prestació és la mitjana de les bases de cotització dels darrers 180 dies de treball anteriors al cessament. La quantia de la prestació per desocupació durant els primers 180 dies serà el 70% de la base reguladora, a partir del dia 181 serà el 60% de la dita base. El Govern de Mariano Rajoy la va reduir al 50% a partir dels 180 dies de començar a cobrar-la.

QUANT ES COBRA D'ATUR EL 2023

Les quanties mínimes de l'atur, així com les màximes, depenen directament de l'IPREM. Els imports resultants d'aquest càlcul no poden ser inferiors al límit mínim ni superiors al límit màxim establert a la Llei segons l'Indicador Públic de Rendes d'Efectes Múltiples (IPREM) i segons el nombre de fills o filles que es tinguen a càrrec.

L'IPREM EL 2023 I LES SEVES REPERCUSSIONS A LES QUANTIES DE L'ATUR

S'incrementa l'Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (IPREM) des dels 579,02 euros del 2022 fins als 600 euros en 14 pagues per al 2023: un increment del 3,6% que afecta diverses prestacions, entre elles, les quanties del atur. Les quanties mínimes de l'atur, així com les màximes, depenen directament de l'IPREM.

QUANTIES MÍNIMES DE LA PRESTACIÓ PER DESOCUPACIÓ

- Sense fills (80% de l'IPREM): 560 euros mensuals.
- Amb un fill o més (107% de l'IPREM): 749 euros mensuals.

QUANTIES MÀXIMES DE LA PRESTACIÓ PER DESOCUPACIÓ

- Sense fills (175% de l'IPREM): 1.225 euros mensuals.
- Un fill (200% de l'IPREM): 1400 euros mensuals.
- Dos o més fills (225% de l'IPREM): 1.575 euros mensuals.

TEMPS MÀXIM QUE ES POT COBRAR L'ATUR

En el cas de l'atur, el període màxim és de dos anys, durant els quals es podrà percebre sempre que no s'aconsegueisca un treball a temps complet o s'incorrega en alguna de les causes de suspensió, extinció o incompatibilitat de la prestació.

ES COTITZA A LA SEGURETAT SOCIAL COBRANT L'ATUR?

Sí. Quan cobrem la prestació per desocupació, durant els primers sis mesos percebem el 70% de la Base Reguladora i, a partir d'aquell moment, el 60%, però, les cotitzacions seran per la totalitat de la Base Reguladora.

REQUISITS PER COBRAR L'ATUR

- Haver cotitzat almenys 360 dies per desocupació dins dels darrers sis anys anteriors a la sol·licitud de la prestació.
- Estar en una situació legal de desocupació.
- Estar donat d'alta o en situació assimilada a la Seguretat Social.
- Estar inscrit com a demandant d'ocupació.
- No desenvolupar una activitat per compte propi o aliè a temps complet.
- No tenir l'edat per jubilar-se de forma ordinària.
- No cobrar una pensió incompatible de la Seguretat Social.

6.2 LA PRESTACIÓ CONTRIBUTIVA PER ATUR

La prestació contributiva per desocupació és l'ajuda que un aturat o parada rep si compleix els requisits que exigeix la Seguretat Social. És de caràcter temporal i la seua quantia està determinada per les bases de cotització i el temps cotitzat prèviament. Així, les quanties de la prestació contributiva les condicionen dues variables: un màxim que s'estableix cada any, per a aquest any és de 1.573 euros mensuals, i les bases per les quals s'ha cotitzat en els darrers 180 dies de treball.

REQUISITS

Estar inscrit com a demandant d'ocupació al SEPE.

- Haver cotitzat per desocupació almenys 360 dies dins dels sis anys anteriors al moment en què la persona es queda sense feina.
- No haver complert l'edat ordinària per jubilar-se.
- No realitzar una activitat per compte propi o treball per compte d'altre a temps complet.
- No cobrar una pensió de la Seguretat Social incompatible amb la feina.

QUANT ES COBRA

L'import representa un percentatge de la Base Reguladora, que és la mitjana de la base de cotització durant els darrers 180 dies treballats, sense tindre en compte les hores extraordinàries. Els imports no poden ser superiors al límit màxim ni inferiors al mínim, i dependran de si la persona beneficiària té fills o no a càrrec.

Durant els primers sis mesos, l'import diari que cobrarà el treballador o treballadora serà el 70% de la Base Reguladora. A partir del setè mes (dia 181), es redueix i es rep el 60% de la base. El Govern ha incrementat el percentatge que es cobra a partir del dia 181, del 50% al 60%. El 2022, governant el PP, a partir del setè mes es cobrava el 50%.

Els Pressupostos Generals de l'Estat (PGE) per al 2023 han pujat l'IPREM fins als 600 euros mensuals i, amb això, han pujat els límits mínims i màxims de la prestació. Aquest augment només afectarà els treballadors que comencen a cobrar l'atur l'any 2023, en aplicació de l'article 270 de la Llei General de la Seguretat Social que estableix que: "es tindrà en compte l'indicador públic de rendes d'efectes múltiples mensual vigent al moment del naixement del dret".

QUANTIES MÀXIMES

El càlcul es fa sobre l'IPREM en còmput anual. És a dir, 8.400 euros dividits entre 12 pagues. Per al 2023 és de 700 euros. Les quanties màximes són les següents:

- Treballador o treballadora parada sense fills, es fixa al 175% de l'IPREM: 1.225 euros mensuals.
- Treballador o treballadora aturada amb un fill a càrrec, es fixa en un màxim del 200% de l'IPREM incrementat en una sisena part: 1.400 euros mensuals.
- Treballador o treballadora aturada tinga dos o més fills a càrrec, és el 225% de l'IPREM incrementat en una sisena part: 1.575 euros al mes.

QUANTITATS MÍNIMES

Els imports mínims de prestació contributiva que s'han de cobrar el 2023 són:

- Prestació contributiva mínima sense fills (80% de l'IPREM): 560 euros.
- Prestació contributiva mínima amb un o més fills (107% de l'IPREM): 749 euros.

Aquestes quantitats s'apliquen sempre que s'haja treballat a temps complet. Si s'ha treballat a temps parcial, el càlcul dels límits es fa de manera proporcional.

TEMPS DE PRESTACIÓ

El temps que dura la prestació dependrà de les cotitzacions que s'hagen fet en els darrers sis anys de feina. Amb un any de temps cotitzat, la prestació durarà quatre mesos. El màxim de la durada de la prestació serà de dos anys.



LA COTITZACIÓ A LA SEURETAT SOCIAL ESTAN A L'ATUR

Mentre es cobra la prestació contributiva es cotitza a la Seguretat Social. El SEPE paga el 100% de la cotització empresarial a la Seguretat Social i el treballador paga la seua quota corresponent, que és el 4,7% de la Base Reguladora. El SEPE abona les dues quantitats a la Seguretat Social i, la part del treballador se la descompta de la nòmina. També es descompta de la nòmina l'IRPF corresponent.

COM DEMANAR LA PRESTACIÓ CONTRIBUTIVA. TERMINIS

Per demanar la prestació contributiva s'han de fer els passos següents:

1. Inscriure's com a demandant de feina, és a dir, apuntar-se a l'atur.
2. Sol·licitar la prestació en el termini dels 15 dies hàbils següents a l'últim dia treballat. No hi ha els dissabtes, diumenges ni festius.

Si les vacances no s'han gaudit, i l'empresa les abona, aquests dies es compten com dies en actiu i per tant, per demanar l'atur caldrà esperar que passen aquests dies.

LA SOL·LICITUD DE LA PRESTACIÓ

Es pot gestionar de diverses maneres:

- A) En persona, a les oficines del Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE). És obligatori sol·licitar cita prèvia per telèfon o per Internet.
- B) Sol·licitar-la mitjançant Internet. Això es fa mitjançant un senzill formulari de sol·licitud.
- C) Demanar la prestació des de la Seu Electrònica del SEPE, si es té certificat digital o DNI electrònic.

DOCUMENTACIÓ NECESSÀRIA

Si es demana la prestació per Internet, mitjançant sol·licitud o des de la seu electrònica, no cal tota aquesta informació perquè el sistema va demanant les dades segons es fa la sol·licitud.

PER A SOL·LICITUDS A L'OFICINA D'OCUPACIÓ:

- 1) Per demanar la prestació econòmica és obligatori tindre la targeta de l'atur, és a dir, haver-se inscrit prèviament com a demandant de feina.
- 2) Emplenar l'imprès oficial de sol·licitud de la prestació contributiva.
- 3) Documents d'identificació, DNI, NIE o passaport del sol·licitant i dels fills o filles que conviuen o estan a càrrec seu i que figuren a la sol·licitud.
- 4) El certificat d'empresa, durant els darrers sis mesos. La major part de les empreses l'envien per via telemàtica al SEPE i no ho lliuren en mà al treballador.
- 5) Contractes de treball a temps parcial que s'hagen tingut en els darrers 6 anys anteriors al cessament.

7. EL SUBSIDI QUE ES POT DEMANAR SI HAS TREBALLAT 90 DIES

A les campanyes d'estiu, Nadal i Setmana Santa, es creen feines d'una durada determinada, que no arriben a l'any de durada i, per tant, no generen dret a la prestació contributiva, a l'atur. Finalitzades aquestes campanyes, la majoria de treballadors i treballadores amb contracte per a aquestes campanyes, tornen a estar a l'atur. Aquells treballadors i treballadores que, després de perdre la feina no tinguen dret a percebre la prestació contributiva per desocupació, poden sol·licitar aquest tipus de subsidi.

Els subsidis per desocupació són una ajuda econòmica destinada a treballadors o treballadores que no compleixen els requisits necessaris per accedir a l'atur. Es concedeix a qui compleix els requisits oportuns, depenent del subsidi que se sol·licite. El Servei Públic d'Ocupació Estatal (SEPE) anuncia **un subsidi per cotització insuficient**. És un subsidi que té una durada que anirà des dels 3 mesos fins als 21 mesos, depenent dels dies cotitzats i de les càrregues familiars. El **requisit bàsic és que tinguin almenys 90 dies cotitzats**. És un subsidi per desocupació, per insuficiència de cotització.

La quantitat d'aquest subsidi és d'una quantia de 480 euros al mes. Els treballadors que no tinguen càrregues familiars i compten almenys amb 180 dies cotitzats, tenen dret a 6 mesos de subsidi. Si es tenen responsabilitats familiars i es tenen 3, 4 o 5 mesos cotitzats, es tindrà dret a un subsidi igual als mesos cotitzats. Quan es tinguen, almenys 6 mesos cotitzats, es tindrà dret a 21 mesos. Aquest subsidi es concedeix per períodes semestrals, i per això cada sis mesos s'ha de renovar. Així, els treballadors i treballadores que tinguen càrregues familiars i un mínim de 90 dies cotitzats podran **cobrar un subsidi de 480 euros durant sis mesos, és a dir, 2.880 euros. Si s'ha treballat durant sis mesos, l'ajuda pujarà fins a 10.080 euros.**

Ara bé, no tots els treballadors i les treballadores poden accedir al subsidi per cotització insuficient. Aquest subsidi està destinat a treballadores i treballadors amb pocs ingressos. Aquest requisit limita l'accés al cobrament d'aquest subsidi. **Es té dret si els ingressos són menors del 75% de Salari Mínim Interprofessional (SMI)**, és a dir, si els nostres ingressos són menors de 810 euros mensuals sense comptar la part proporcional de les dues pagues extraordinàries.

8. EL SALARI PER INCAPACITAT TEMPORAL

La incapacitat temporal: és la situació en què es troba el treballador o treballadora quan està impossibilitat temporalment per treballar i necessita assistència sanitària de la Seguretat Social.

REQUISITS PER TINDRE DRET A LA PRESTACIÓ D'INCAPACITAT TEMPORAL

Per tindre dret a la prestació d'incapacitat temporal, s'han de complir els requisits següents:

- Estar treballant en un període d'activitat, o cobrant la prestació per desocupació.
- Per al cas de malaltia comuna, s'ha de tindre cotitzat almenys 180 dies en els darrers cinc anys. El requisit de cotització prèvia no existeix en cas d'accident laboral o malaltia professional.

Per calcular el salari que ens pertoca percebre, la base de referència que hem d'agafar depèn de la causa de la baixa de la incapacitat temporal:

- Si és per malaltia comuna o accident no laboral, la base corresponent serà la de contingències comunes.
- Si és per malaltia professional o accident de treball, la base corresponent serà la de contingències professionals.
- Del 4t al 15è dia, el pagament és a càrrec de l'empresa
- Al cap de 365 dies, l'INSS pot emetre alta o iniciar expedient d'incapacitat permanent.
- El conveni pot augmentar aquestes quanties mínimes establint que s'abone fins al 100% del salari durant tot o part del temps de la baixa.

| INCAPACITAT TEMPORAL | | | |
|---|--|--|---------------------------------|
| | QUANTIA SOBRE LA BASE REGULADORA | NAIXEMENT DEL DRET | DURADA DE LA SITUACIÓ |
| Malaltia Comuna i accident no laboral | 0% del 1 al 3r dia 60% del 4t al 20è dia 75% des de el 21è | 4t dia | 365 dies + 180 dies de pròrroga |
| Accident de Treball i Malaltia Professional | 75% | Dia següent a l'accident o baixa. El dia de la baixa és a càrrec de l'empresa. | 365 dies + 180 dies de pròrroga |
| Període d'observació | | | 6 mesos + 6 |

EL SALARI PER INCAPACITAT TEMPORAL ALS FIXOS DISCONTINUS

Els treballadors fixos discontinus perceben el mateix percentatge de salari que altres treballadors, la diferència rau en la forma de calcular la base reguladora. Aquesta es calcula agafant la mitjana de la base de cotització dels darrers tres mesos anteriors a la data de baixa d'incapacitat temporal.

La Llei General de la Seguretat Social estableix que, per conèixer la base reguladora diària hem d'agafar les darreres tres nòmines completes dels mesos anteriors al mes en què es produeix la baixa per incapacitat temporal i dividir-les pels dies naturals que suposen els esmentats tres mesos. En cas que no portem tres mesos complets des de la darrera crida se sumaran totes les bases del temps que portem d'alta i dividir-les entre els dies naturals que compreguen aquest període.

DRET A LA BAIXA DURANT EL PERÍODE D'INACTIVITAT

Perquè una persona amb un contracte fix discontinu tinga dret a baixa d'incapacitat temporal durant la inactivitat haurà d'estar cobrant l'atur.

Estant en període de treball, si estem de baixa, el fet que es done la fi de la crida, no implica que deixem de cobrar la baixa: En aquests casos, seguirem cobrant mentre mantinguem la baixa per incapacitat temporal, havent de sol·licitar el pagament a la mútua o a l'INSS.

9. EL DIA DE LA BAIXA MÈDICA, ES TÉ DRET A COBRAR-HO?

Aquest és un dubte constant a la majoria dels treballadors i treballadores. La resposta depèn del tipus de baixa mèdica i del conveni siga aplicable.

La baixa mèdica es defineix legalment com la situació en què el treballador està incapacitat per prestar els seus serveis. Hi ha dos tipus de baixa mèdica: la de contingències professionals i la de contingències comunes.

Quan la baixa és per contingències professionals, es té dret a cobrar la prestació de la Seguretat Social, que és del 75% de la base reguladora, des de l'endemà de la baixa. El dia de la baixa ho paga l'empresa. A les baixes per contingències comunes, la prestació de la Seguretat Social no comença fins al quart dia de la baixa. Després, si no ho recull el conveni, els tres primers dies no es cobra res.

El problema sorgeix quan a meitat de jornada, un està malament, va al metge i et dona la baixa per malaltia comuna. En aquesta situació, es té dret a cobrar el dia sencer per part de l'empresa, però l'empresa no ho sol reconèixer així, i intenta no abonar-ho. La millor solució per evitar aquest problema és que la baixa es done des de l'endemà, així evitem interpretacions i aquest dia es considerés treballat.

Si tenim una baixa amb data d'inici en un dia en què s'hagueren prestat serveis a l'empresa, és aquesta qui ho ha d'assumir. El que és cert és que es té dret a cobrar el dia. El que es cobra per baixa mèdica és una prestació de la Seguretat Social, no és un salari de l'empresa, per la qual cosa la Seguretat Social no comptarà el dia de la baixa a la prestació. Qui ha de pagar aquest dia és l'empresa, perquè és un dia en què s'ha treballat, encara que no s'haja completat la jornada.

A molts convenis s'estableix que l'empresa ha de pagar els dies no coberts per la Seguretat Social, amb un complement, fins a arribar al cent per cent del salari, per a totes les baixes mèdiques. En aquests casos, el complement inclouria el mateix dia de la baixa, tret que el mateix conveni l'excloués, aleshores el dia de la baixa el pagaria l'empresa.

Si tenim dret a cobrar el dia de la baixa i l'empresa no ho paga, se'l pot reclamar judicialment mitjançant una demanda de reclamació de quantitat.

10. LA DESCONNEXIÓ DIGITAL. EL DRET A DESCONNECTAR EL TELÈFON D'EMPRESA EN TEMPS DE DESCANS

Acostuma a ser freqüent que les empreses posen al servei d'empleats i empleades mitjans tecnològics per tindre un canal de comunicació efectiu amb els seus empleats i empleades (telèfon, correus electrònics, SMS, whatsapp, etc.). El que també sol ser freqüent és que aquest fet es prenga com a patent de cors per a tindre a la seua disposició la plantilla les 24 hores del dia, fins i tot estant de baixa o de vacances.

Les trucades en temps de descans no són legals ni s'ajusten a la normativa laboral. Des del 7-12-2018, aquestes situacions estan regulades pel "dret a la desconnexió":

"Els treballadors tenen dret a la intimitat en l'ús dels dispositius digitals posats a la seua disposició per l'ocupador, a la desconnexió digital i a la intimitat davant de l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització en els termes establerts a la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals."

Aquest dret dona la possibilitat que els treballadors i les treballadores mantinguem apagats els mitjans de comunicació, en els períodes de descans, que l'empresa posa a la seua disposició, de manera que no reben missatges de l'empresa per raons laborals. Aquest dret no pot ésser modificat, ni per la signatura del contracte, ni pel conveni, perquè és un dret mínim reconegut per la Llei de Protecció de Dades.

Les comunicacions rebudes en temps de descans (descans diari, permís retribuït, descans setmanal i vacances) no hi ha obligació de complir-les fins que no comença la jornada laboral. Les represàlies, o l'acomiadament, per un suposat incompliment, serien improcedents, o nuls, amb readmissió obligatòria, perquè estan en situació de protecció legal. És a dir, el treballador o treballadora té l'obligació d'atendre els mitjans de l'empresa durant el temps de treball, no durant el temps de descans.

El dret també ens assisteix quan s'està de baixa mèdica. La baixa mèdica suspèn la relació laboral, de manera que es deixa de prestar serveis a l'empresa. Després no hi ha temps de feina. Està suspesa la relació laboral pel temps que dura la baixa.

El dret a la desconnexió digital en temps de descans és un dels drets reconeguts per llei. Les jornades laborals tenen un límit, no dura 24 hores i estan limitades en el temps. Tampoc no estan subjectes a lliure modificació per part de l'empresari sense preavís previ.

11. CANAL DE DENÚNCIES A LES EMPRESES

Al BOE del 21 de febrer de 2023, es va publicar la Llei 2/2023, de 20 de febrer, **reguladora de la protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció**. Aquesta norma incorpora al dret espanyol la Directiva 2019/1937 del Parlament Europeu del 23 d'octubre del 2019 (Directiva Whistleblowing). La llei ha entrat en vigor el dia 13 de març de 2023. El termini màxim per a la seua implantació és de 3 mesos a partir de l'entrada en vigor. És a dir, el 13 de juny de 2023. Contempla una excepció, en el cas d'empreses amb 249 treballadors o menys es podran fer fins a l'1 de desembre de 2023.

Aquesta nova llei, d'àmbit nacional, té una incidència directa sobre l'Agència Valenciana Antifrau, que podrà estendre el seu àmbit d'actuació a les empreses privades. Ara només es dedica a l'administració pública. La modificació per poder actuar al món privat, s'haurà d'introduir mitjançant un canvi de la llei que han de realitzar les Corts. L'Agència Valenciana Antifrau és l'única autoritat a Espanya que compta amb un Estatut de Protecció de les Persones Denunciants de Corrupció.

La llei contempla sis mesos per adaptar els canals externs de denúncia. Per tant, es disposa aquest període de temps per adaptar-la. Es tracta d'una adaptació, en aparença senzilla, però caldrà conèixer la posició dels diferents partits polítics, ja que l'Agència Antifrau passaria a actuar també a les empreses privades.

Aquesta llei protegeix els que informen d'irregularitats a les empreses. La norma incorpora l'obligatorietat d'implantar un canal de denúncies a les companyies que tinguen 50 treballadors i treballadores, o més. Aquest canal d'informació anònima està destinat a detectar i evitar que es cometen possibles delictes dins de les empreses. Es presenta com una eina clau dins dels sistemes de prevenció, a través del qual els integrants de l'empresa, de manera anònima, poden comunicar sobre les conductes que poden constituir una infracció.

11.1 L'OBJECTIU DE LA LLEI

La llei té com a objectiu protegir els informadors davant les represàlies que puguen patir per les seues accions informatives.

QUI PROTEGEIX

S'aplica als informants del sector públic o privat que hagen obtingut informació sobre infraccions en un context laboral o professional. S'aplicarà en el marc d'una relació laboral ja finalitzada o que encara no s'haja iniciat sempre que la informació sobre la infracció s'obtinga en el procés de selecció o de negociació.

QUAN S'APLICA A LES PERSONES QUE INFORMEN

1. Quan es tinga motius raonables per pensar que la informació referida és veraç en el moment de la comunicació, encara que no es tinguen proves concloents.
2. Quan la informació o revelació s'haja realitzat d'acord amb els requisits previstos a la llei.

QUEDEN EXPRESSAMENT EXCLOSES LES PERSONES QUE COMUNIQUEN:

- Informació que haja estat rebutjada per algun canal d'informació.
- Informacions vinculades a reclamacions sobre conflictes personals o, que afecten únicament l'informant i les persones a què es referisca la comunicació.
- Informació que estiga disponible per al públic o siguen mers rumors.

SOBRE COM ES PROTEGEIX ELS INFORMANTS

Als informants se'ls protegeix davant de qualsevol represàlia, amenaça o temptativa de la mateixa. La llei considera represàlies: la suspensió del contracte de treball, acomiadament o extinció de la relació laboral o estatutària, danys, pèrdues econòmiques, denegació de formació, etc.

QUÈ PASSA SI L'INFORMANT VA PARTICIPAR A LA INFRACCIÓ

Quan l'informant haja participat de la infracció, l'òrgan competent podrà eximir-lo del compliment de la sanció, sempre que s'acredite a l'expedient el següent:

- Haver cessat en la comissió de la infracció al moment de presentació de la comunicació.
- Haver cooperat de manera plena al llarg de tot el procediment de recerca.
- Haver facilitat informació veraç i rellevant, mitjans de prova o dades significatives per a l'acreditació dels fets investigats.
- Haver procedit a la reparació del dany causat que li siga imputable.

En cas que no es complisquen els requisits, se'n podrà atenuar la responsabilitat, sempre a criteri de l'autoritat competent.

ÉS OBLIGATORI DISPOSAR D'UN SISTEMA INTERN D'INFORMACIÓ PER A LES EMPRESES

La llei estableix l'obligació per a les persones físiques o jurídiques amb 50 treballadors o més de disposar d'un sistema intern d'informació.

El sistema l'ha de crear la pròpia empresa, amb la consulta prèvia amb la representació legal dels treballadors.

ÉS OBLIGATORI COMUNICAR ALS TREBALLADORS I LES TREBALLADORES SOBRE L'EXISTÈNCIA DEL CANAL INTERN D'INFORMACIÓ

S'haurà d'informar sobre el canal intern d'informació implantat i el seu ús, així com la gestió. En cas de comptar amb pàgina web, haureu de constar a la pàgina d'inici, en una secció fàcilment identificable. La llei també preveu que es pugui informar mitjançant una autoritat administrativa independent.

LA TIPIFICACIÓ DE LES INFRACCIONS I LES SEUES SANCIONS

Les infraccions s'han qualificat de lleus, greus o molt greus. Les més significatives són les considerades com a infraccions molt greus. Tenen aquesta consideració: "l'adopció de qualsevol represàlia davant dels informants o persones incloses en l'àmbit de protecció o l'incompliment de l'obligació de disposar d'un Sistema Intern d'Informació en els termes exigits a la llei".

Les infraccions prescriuen: les lleus als 6 mesos, les greus als 2 anys i les molt greus als 3 anys, comptadors des del dia que la infracció hagués estat comesa.

Les infraccions portaran la imposició de les sancions següents:

- Si els responsables de les infraccions són persones jurídiques, les multes seran d'una quantia de fins a 100.000 euros en cas d'infraccions lleus, entre 100.001 i 600.000 euros en cas d'infraccions greus i entre 600.001 i 1.000.000 d'euros en cas d'infraccions molt greus.
- Si els responsables de les infraccions són persones físiques les multes seran d'una quantia de, fins a una quantia de 1.001 euros fins a 10.000 euros per les infraccions lleus, de 10.001 euros fins a 30.000 euros per infraccions greus i de 30.001 euros fins a 300.000 euros per infraccions molt greus.

En cas d'infraccions molt greus, l'Autoritat Independent podrà imposar:

- L'amonestació pública.
- No poder obtindre subvencions, o beneficis fiscals durant un termini màxim de 4 anys.
- El no poder contractar al sector públic durant un termini màxim de 3 anys.

La nova llei introdueix noves obligacions per a les empreses i l'administració pública que, en cas d'incompliment, es poden veure sancionades. Les empreses obligades a disposar d'un canal intern d'informació hauran de comptar amb un llibre registre de les investigacions internes que s'hagen donat i comptaran amb un responsable del sistema.

La seua efectivitat com a eina es vorà amb el pas del temps. Les dades que llanceu, ens diran quins són els seus resultats.

11.2 ELS PLANS D'IGUALTAT A LES EMPRESES

QUÈ ÉS UN PLA D'IGUALTAT

És un conjunt ordenat de mesures, que tendeixen a assolir a les empreses la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. Es dissenyen després de fer un diagnòstic a l'empresa. Amb això es pretén eliminar la discriminació per raó de sexe.

MOTIUS PER IMPLANTAR EL PLA D'IGUALTAT

Perquè és una manera eficaç de complir, de manera efectiva, els principis d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en l'àmbit laboral. Amb ells, es dona un impuls a una sèrie de mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes. És un pas endavant en la lluita contra la discriminació per raons de sexe.

OBJECTIUS D'UN PLA D'IGUALTAT

Els plans d'igualtat tenen com a objectiu assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats, eliminant qualsevol discriminació per raó de sexe en l'àmbit de l'empresa. Amb ells, es vol donar resposta a la discriminació a què s'enfronten les dones al mercat laboral, a la remuneració i promoció. Per això, quan una empresa elabora el Pla d'Igualtat, està definint la seua política sobre el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Als Plans d'Igualtat, cal destacar els objectius següents, entre d'altres:

- Garantir la igualtat de tracte i oportunitats de dones i homes a l'empresa.
- Homogeneïtzar criteris d'igualtat i perspectiva de gènere en totes les àrees de l'empresa.
- Garantir la igualtat retributiva entre homes i dones.
- Implantar mesures que faciliten la conciliació de la vida personal i laboral de totes les treballadores i treballadors.
- Afavorir la incorporació i la promoció de dones a llocs de responsabilitat.
- Integrar la perspectiva de gènere transversalment a la cultura de l'empresa i a la salut laboral.
- Fer servir mètodes de comunicació interna i externa d'un llenguatge no sexista.
- Avaluar de forma periòdica els principis d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits de l'empresa.

EMPRESSES OBLIGADES A TENIR UN PLA D'IGUALTAT

Estan obligades a tindre i aplicar un Pla d'Igualtat les empreses següents:

- Les empreses amb una plantilla de 50 o més persones treballadores.
- Les empreses que ho tinguen previst pel conveni que els siga aplicable.
- Les empreses en què l'autoritat laboral haja acordat, mitjançant un procediment sancionador, l'elaboració i l'aplicació d'un Pla d'Igualtat.

A la resta d'empreses tenen caràcter voluntari, encara que la seua implantació s'està generalitzant. Quan l'empresa tinga diversos centres de treball, s'elabora un únic Pla d'Igualtat per a tota l'empresa, que és aplicable a tots els centres de treball.

TERMINIS PER A LA IMPLANTACIÓ

L'obligatorietat està en funció de la mida de la plantilla de l'empresa. Com a criteri general, tota empresa que tingui més de 50 persones treballadores està obligada a tenir un Pla d'Igualtat incorporat a un registre públic. Aquests són els terminis que marca la normativa:

- Empreses d'entre 50 i 100 treballadors: 7 de març 2022.
- Empreses de més de 100 treballadors: 7 de març del 2021.
- Empreses de més de 150 treballadors: 7 de març del 2020.

Les empreses de menys de 50 treballadors han de comptar amb un Registre Retributiu, obligatori des del 14 d'abril del 2021.

Les empreses que ja tingueren un Pla d'Igualtat abans del 14 de gener de 2021, han d'adaptar-lo a les disposicions del RD 901/2020, mitjançant un procés de negociació, en el termini previst per a la revisió d'aquests plans i, en tot cas, abans de 14 de gener de 2022. Si no ho ha fet corren el risc de sanció.

VIGÈNCIA DELS PLANS D'IGUALTAT

La vigència és de quatre anys. En aquest període s'han d'implementar les mesures i les actuacions que continguen. Quan es procedisca a la renovació, es poden justificar les millores aconseguides i incorporades a l'empresa en matèria d'igualtat.

LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

La Comissió Negociadora és l'encarregada d'elaborar el diagnòstic de situació, l'informe dels resultats i identificar les mesures prioritàries a implantar. S'establirà una participació de forma paritària de l'empresa i la representació legal dels treballadors. Deu tindre una composició equilibrada entre dones i homes.

La seua composició no superarà el nombre de 13 membres, amb veu i vot, de cadascuna de les parts. Si l'empresa no té representació legal de les treballadores i els treballadors (RLT), es constituirà una comissió integrada pels sindicats més representatius i pels sindicats més representatius del sector a què pertanya l'empresa. Els sindicats han d'estar legitimats per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu que siga aplicable. En aquests casos, la Comissió estarà formada per un màxim de 6 membres per cada part.

El pla d'igualtat duna empresa es declara nul si no es dona la negociació pertinent.

EL CÒMPUT DE LA PLANTILLA

El còmput de la plantilla de l'empresa es realitza sobre la totalitat de les persones contractades, independentment del tipus de contracte de treball. No computa el personal becari. Sí que computa el personal contractat per ETT.

FASES ALS PLANS D'IGUALTAT

En l'elaboració i la implantació d'un Pla d'Igualtat es fan diferents passos:

PAS 1: Posada en marxa del procés d'elaboració del Pla d'Igualtat: constitució de la comissió negociadora.

PAS 2: Auditoria retributiva amb perspectiva de gènere. La comissió negociadora ha d'elaborar un informe de resultats de l'auditoria retributiva.

PAS 3: Realització del diagnòstic: recopilació i anàlisi de dades quantitatives i qualitatives per conèixer el grau d'integració de la igualtat entre dones i homes a l'empresa.

Aquest diagnòstic ha de fer referència als aspectes següents:

- Els processos de selecció i contractació indicant les pràctiques que es duen a terme a l'empresa.
- Classificació professional independentment del conveni d'empresa o de sector.
- Formació i promoció professional.
- Retribucions.
- Condicions de treball i auditoria salarial.
- Conciliació laboral, personal i familiar.
- Prevenció d'assetjament laboral i de l'assetjament per raó de sexe.
- Infrarepresentació femenina.

PAS 4: Disseny del Pla d'Igualtat: definició d'objectius, establiment d'indicadors de seguiment i avaluació, calendari d'aplicació i registre del pla. Un cop finalitzades les negociacions i aprovat el pla, s'inscriurà al Registre de Plans d'Igualtat, en el termini de 15 dies des de la signatura.

PAS 5: Implantació i seguiment del Pla d'Igualtat: comprovació del grau de desenvolupament de les mesures i valoració dels resultats.

PAS 6: Avaluació del Pla d'Igualtat: valoració del grau d'assoliment dels objectius, els resultats i l'impacte que ha tingut el pla a l'empresa.

A partir de la informació i les dades recopilades en el procés, la comissió de seguiment, elaboren els informes corresponents a les avaluacions. Durant la vigència del pla, cal redactar un informe de seguiment de periodicitat anual.

CONSEQÜÈNCIES DE NO TINDRE UN PLA D'IGUALTAT SI HI HA OBLIGACIÓ DE TINDRE'L

Les conseqüències van des d'imposar sancions econòmiques de multa de fins a 225.018 €, fins a la impossibilitat de concórrer a licitacions públiques, la pèrdua automàtica, i de forma proporcional al nombre de treballadors afectats per la infracció, de les ajudes, bonificacions i altres beneficis derivats de l'aplicació dels programes d'ocupació. Si hi ha reincidència, en el termini d'un any, des de la notificació d'una sanció, les quanties de les sancions es poden incrementar fins al doble del grau de la sanció a la infracció comesa.

NORMATIVA REGULADORA DELS PLANS D'IGUALTAT

[Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre](#), pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre.

[Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre](#), d'igualtat retributiva entre dones i homes.

[Reial decret llei 6/2019, d'1 de març](#), de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació.

[Reial Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre](#), pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

[Reial Decret 713/2010, de 28 de maig](#), sobre registre i dipòsit de convenis, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

[Reial Decret Legislatiu 5/2000, de 4 d'agost](#), pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Infraccions i Sancions a l'Ordre Social.

12. L'ACOMIADAMENT REPARATIU

La ministra de Treball, Yolanda Díaz, ha fet una proposta a la Mesa de Diàleg Social en què planteja modificar l'Estatut dels Treballadors, pel que fa a les indemnitzacions per acomiadament. La seua proposta la fonamenta a l'article 24 de la Carta Social Europea, on recull que, els treballadors tenen dret a rebre una indemnització adequada o una reparació apropiada en cas d'acomiadament.

La indemnització per acomiadament a Espanya surt massa barata i crec que cal actuar. Aquestes paraules no han sortit dels sindicats asseguts a la Taula de Diàleg Social, no. És una proposta de la Ministra de Treball que té la ferma convicció de reformar les indemnitzacions per acomiadament. Qui ho diria. La ministra defensa els interessos de la classe treballadora mentre que els sindicats representatius no se'ls sent. Paradoxal.

La veritat és que l'acomiadament torna a ser al centre de la taula de negociació. El que es pretén canviar des del Ministeri de Treball és l'article 56 de l'Estatut dels Treballadors, en què es refereix l'acomiadament improcedent de 33 dies per any treballat, amb un màxim de 24 mensualitats.

La indemnització per acomiadament es manté igual des de fa onze anys. És un dels pocs punts que sobreviu a la reforma laboral aprovada per Mariano Rajoy. Recordem que va ser el 1980 quan es va modificar la indemnització per acomiadament. Es va passar dels 60 dies per any treballat a 45 dies i, es va posar el límit de 42 mensualitats. El 2012, el Govern de Mariano Rajoy va facilitar l'acomiadament, rebaixant les indemnitzacions vigents actualment.

EN QUÈ CONSISTEIX L'ACOMIADAMENT REPARATIU

La Ministra de Treball proposa un acomiadament reparatiu i restauratiu basant-se en l'article 24 de la Carta Social Europea. Per a la ministra, les indemnitzacions s'han de modificar en els acomiadaments futurs. Els factors a considerar han de ser altres, cal tenir en compte més factors dels que s'utilitzen avui. Proposa que es tinguin en compte a la "indemnització restaurativa" l'edat, la formació o el sexe. I vol que s'aconsegueixca mitjançant el diàleg social. I assenyala que, Espanya és un dels pocs països a Europa on les "indemnitzacions estan topades".

QUÈ RECULL LA CARTA SOCIAL EUROPEA SOBRE L'ACOMIADAMENT

L'article 24 de la Carta Social Europea diu que per garantir el dret efectiu dels treballadors a protecció en cas d'acomiadament, les parts es comprometen a reconèixer:

- El dret de tots els treballadors i treballadores a no ser acomiadats sense que hi haja raons vàlides per fer-ho, i que estiguen relacionades amb la seua conducta, o basades en les necessitats de funcionament de l'empresa.
- El dret dels treballadors i treballadores acomiadats sense raó vàlida a una indemnització adequada o a una reparació apropiada.
- Les parts es comprometen a garantir que, un treballador o treballadora, que considere que se li ha acomiadat sense una causa justificada, tinga dret a recórrer davant d'un organisme imparcial.

L'ACOMIADAMENT A ESPANYA

- Si es tracta d'un acomiadament objectiu, corresponen al treballador o treballadora, 20 dies de salari per any treballat.
- Si l'acomiadament és disciplinari, o acomiadament objectiu, si és declarat improcedent, la indemnització és de 33 dies per any treballat amb un màxim de 24 mensualitats.
- Si el contracte del treballador o treballadora és anterior al 12 de febrer de 2012 i es declara improcedent, la indemnització serà de 45 dies per any treballat amb un màxim de 42 mensualitats.

13. L'ACOMIADAMENT PER NO PASSAR EL PERÍODE DE PROVA

Amb la reforma laboral s'ha aconseguit un gran augment de contractes indefinits. Les sancions que s'apliquen per fer contractes temporals en frau de llei hi estan contribuint. Hi ha empresaris que busquen formes recargolades per no complir amb la normativa laboral i busquen maneres de com esquivar-les. Una és utilitzar el període de prova per acomiadar els treballadors i treballadores i així evitar fer contractes indefinits. Una altra és fer contractes de fix discontinu que, per la seua naturalesa, haurien de ser indefinits. El seu objectiu és el mateix: poder-los acomiadar pagant una indemnització menor, o sense indemnització, o no fer-los fixos indefinits.

El període de prova s'està utilitzant per acomiadar els treballadors i les treballadores de forma improcedent. Això s'ha incrementat amb l'aplicació de la reforma laboral. Es posen períodes de prova abusius, fora de la norma, i uns dies abans del seu venciment, es rescindeix el contracte al·ludint que no s'ha superat el període de prova. Les dades que posen als documents laborals, no són vàlides si no es corresponen amb la realitat de la seua comesa a l'empresa. Per tant, hi ha una demanda per acomiadament improcedent.

El període de prova ha de reunir una sèrie de requisits perquè siga vàlid. Aquests requisits són els següents:

- Al contracte ha de figurar exactament quina és la durada del període de prova. Si només posa segons conveni, no hi ha període de prova estipulada.
- La durada màxima del període de prova és la menor entre la que diga el conveni i la que diga el contracte.
- En els contractes temporals no superiors a 6 mesos, el període de prova màxim és d'1 mes, llevat que el conveni diga una altra cosa.
- En el període de prova, entren els contractes amb la mateixa empresa, prestant els mateixos serveis, independentment del temps que haja passat entre ells.
- El període de prova no podrà excedir de 3 mesos per als treballadors que no siguen tècnics, a les empreses de menys de 25 treballadors.

En tota relació laboral, el treballador o treballadora ha de signar el contracte corresponent. Si no se signa, la relació laboral no està ajustada a dret, i per tant no hi ha període de prova. Es consideraria fixe des del primer moment.

Per tant, quan ens acomiaden per no haver passat el període de prova, hem de comprovar si es compleix la legalitat vigent. Si no fos així, l'extinció per no passar el període de prova seria un acomiadament improcedent. Per fer-ho, hem de presentar demanda per acomiadament, que ens podria portar a cobrar una indemnització de 33 dies/any o, a ser readmesos a l'empresa.

Estar en període de prova, no és estar a disposició de l'empresa on lliurement poden acomiadar. El període de prova té una normativa que sempre cal complir.

14. EL SUBSIDI PER A MAJORS DE 52 ANYS

Si tens 52 anys o més i has esgotat la prestació per desocupació, la Seguretat Social preveu un subsidi per a més grans de 52 anys que es concedeix fins que el beneficiari compleix els requisits per accedir a la jubilació.

REQUISITS PER ACCEDIR A LA PRESTACIÓ PER A MAJORS DE 52 ANYS

- Estar en atur.
- No tindre la condició de persona treballadora fixa discontinua.
- Tindre 52 anys o més.
- Estar inscrit com a demandant de feina durant un mes des que s'esgoti la prestació per desocupació que s'estava percebent.
- Complir el compromís d'activitat, és a dir, cercar activament feina, participar en cursos de formació, etc.
- No tindre rendes pròpies que siguin superiors al 75% del Salari Mínim Interprofessional, exclosa la part proporcional de dues pagues extraordinàries.
- **Acreditar que a la data de la realització de la sol·licitud ha cotitzat per jubilació durant 15 anys, dels quals dos han estat en els darrers 15 anys i a més ha cotitzat per desocupació durant mínim 6 anys al llarg de la seua vida laboral.**

DURADA DE LA PRESTACIÓ

Si es compleixen tots els requisits, el sol·licitant podrà percebre la prestació si no canvien les seues condicions (trobar feina, tenir rendes pròpies superiors al 75% de l'SMI...) fins que arribe a l'edat ordinària que se li exigisca per tindre dret a la pensió de jubilació. És a dir, podrà percebre aquest subsidi si continua desocupat i no té altres ingressos fins que no complisca l'edat de jubilació.

QUANTIA DE L'AJUDA

La quantia d'aquest subsidi per a més grans de 52 anys ve determinada per l'Indicador Públic de Renda d'Efectes Múltiples (IPREM). Serà el 80% del que marqui IPREM. El 2023 l'IPREM es fixa en 600 euros/mes i 7.200 anuals (8.400 si parlem per a indicadors a 14 pagues) i 20 euros/dia. L'increment suposa un 3,6% respecte del 2022.

COM SOL·LICITAR-LA I ON

Per sol·licitar l'ajut, cal emplenar el model oficial de sol·licitud, juntament amb:

- El DNI o passaport per comprovar les dades.
- El número de compte on es vol ingressar el subsidi.
- El justificant de rendes on es demostre que els ingressos no són superiors al 75% del Salari Mínim Interprofessional (una declaració jurada dels ingressos i declaració de renda).

LA PRESENTACIÓ DE DOCUMENTS ES POT REALITZAR A:

- La seu electrònica del SEPE.
- A l'oficina de prestacions amb cita prèvia.
- A qualsevol oficina de registre públic.
- Per correu administratiu.

LA DECLARACIÓ ANUAL DE RENDES: COM PRESENTAR-LA I QUAN ES LLIURA

Un cop concedit el subsidi, per mantenir-lo, caldrà presentar cada dotze mesos una declaració de les seues rendes que demostre que continua complint el requisit de no tindre rendes superiors al 75% de l'SMI. En cas de no presentar aquest justificant, s'interromprà el pagament del subsidi i la cotització a la Seguretat Social fins que no es complisca aquesta formalitat. Es continua cobrant sempre que es mantinguen els requisits inicialment exigits per percebre'ls.

Aconseguir el subsidi per a majors de 52 anys és un tràmit que cal fer cada 12 mesos, comptadors des de la data d'inici d'aquest dret al subsidi, o des de la data en què el vas reprendre per darrera vegada. El termini per presentar la declaració és de 15 dies a partir del dia en què es complisquen els dotze mesos.

Mentre tinguem concedit el subsidi, cotitzaran a la Seguretat Social per nosaltres, amb una base de cotització igual al 125% del Salari Mínim Interprofessional, només a efectes de jubilació.

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. LES HORES EXTRA NO PAGADES: LA REFORMA LABORAL NO HO RESOL

L'Institut Nacional d'Estadística (INE) recull a l'Enquesta de Població Activa (EPA) del quart trimestre de l'any passat un frau proper als tres milions d'hores extra setmanals. Segons les dades registrades que elabora, les empreses imposaven als treballadors i treballadores, la realització de 2,89 milions d'hores extra setmanals no remunerades. Això vol dir que es deixa de contractar un equivalent de més de 70.000 llocs anuals a jornada completa i que es genera un frau de més de 3.500 milions anuals en sous i cotitzacions. Aquestes quantitats repercuteixen en els ingressos de les arques de l'estat i passen a englobar els guanys a B dels empresaris.

La imposició als treballadors i treballadores de prolongacions de jornada i hores extraordinàries és una feina gratuïta que les empreses no paguen. Aquest fet no ha parat de créixer el primer any d'aplicació de la reforma laboral. Els empresaris utilitzant aquest mecanisme van sumar l'equivalent a 70.000 llocs de treball més als 71.315 que ja es perdien pel mateix motiu a finals del 2021. És el frau més elevat en un any des del 2018. Les dades que ens dóna l'EPA ens diuen que, és una tendència a l'alça, encara que allunyat dels més de 3,9 milions d'hores extra no pagades, equivalents a gairebé 100.000 llocs de treball de jornada completa, que es van donar el 2015. Hi ha empresaris que busquen fórmules per escapar-se de les obligacions.

Aquest tipus de pràctiques han tingut un notable descens des de la implantació del registre de jornada el maig del 2019. Suposen un triple frau: laboral, social i tributari, que en conjunt assoleix unes quantitats importants. El treballador o treballadora deixa de cobrar salari, la Seguretat Social es queda sense el 35% d'aquesta quantitat de sou que li correspondria ingressar com a cotització i Hisenda no rep les aportacions a l'IRPF.

Si analitzem el frau per sectors, ens donen els resultats següents: al sector de l'educació, dóna una mitjana de 480.000 hores extres setmanals, als sectors del comerç i de la indústria manufacturera sobre les 300.000 hores extres setmanals, i als transports, l'hostaleria i les administracions públiques superen les 200.000 hores extres setmanals no retribuïdes.

Aquesta realitat la genera en part, la precarietat que hi ha al món laboral. S'accepten aquestes situacions tot esperant l'ampliació de la jornada, a estar disponible les 24 hores del dia o el pas d'eventual a fix.

Si bé és cert que la reforma laboral ha significat un pas endavant en el món laboral sobre la regulació de la contractació, deixa sense resoldre temes importants com la negociació col·lectiva, la contractació dels fixos discontinus, la protecció a l'acomiadament, entre d'altres. Drets que es van perdre amb la implantació de la reforma laboral de Rajoy del 2012.

16. LES VACANCES. LA SEUA REGULACIÓ

NORMES LABORALS SOBRE LES VACANCES

Les normes generals i comunes respecte al dret de vacances, aplicables a tots els treballadors subjectes a la normativa laboral espanyola, són les que preveuen els contractes de treball i els convenis col·lectius aplicables en cada cas. La regulació bàsica, i que ningú no pot saltar-se, perquè són norma bàsica sobre mínims a aplicar, i per tant de compliment obligat, són les indicades a l'article 38 de l'Estatut dels Treballadors, que diu el següent:

1. El període de vacances anuals retribuïdes, no substituïble per compensació econòmica, és el pactat en conveni col·lectiu o contracte individual. En cap cas la durada serà inferior a trenta dies naturals.

2. El període o períodes del seu gaudi s'ha de fixar de comú acord entre l'empresari i el treballador, de conformitat amb el que estableix, si escau, els convenis col·lectius sobre planificació anual de les vacances. En cas de desacord entre les parts, la jurisdicció social ha de fixar la data que per al gaudi corresponga i la seua decisió és irrecurrible. El procediment serà sumari i preferent.

3. El calendari de vacances es fixarà a cada empresa. El treballador ha de conèixer les dates que li corresponguen dos mesos abans, almenys, del començament del gaudi.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa a què es refereix el paràgraf anterior coincidisca en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els apartats 4, 5 i 7 de l'article 48, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent de la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del precepte esmentat li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

En el supòsit que el període de vacances coincidisca amb una incapacitat temporal per contingències diferents de les assenyalades al paràgraf anterior que impossibilita el treballador gaudir-les, totalment o parcialment, durant l'any natural a què corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitze la seua incapacitat i sempre que no hagen transcorregut més de diu mesos a partir del final de l'any en què s'hagen originat.

L'ESTATUT DELS TREBALLADORS està per sobre del contracte, de qualsevol acord col·lectiu aplicable a l'empresa i de qualsevol norma interna de la mateixa, també del conveni aplicable, pel principi de jerarquia normativa. Per tant, serien nul·les qualssevol normes de rang inferior que empitjorarem, limitaren o anul·laren de qualsevol manera el que disposa aquest article 38, però sí que serien vàlides les normes particulars que el milloraren. És habitual que els convenis augmenten el nombre de dies de vacances, que els establisca en dies faeners o que es reserven dues setmanes a l'estiu. Regulacions que milloren l'ET.

ELS DUBTES MÉS FREQUENTS

1. El dret a les vacances

Les vacances són un període de descans on el treballador continua rebent el seu salari encara que no preste servei efectiu, és a dir, parlem de vacances retribuïdes.

El dret al descans i a les vacances a la faena és un dels drets més importants en l'àmbit laboral, ja que garanteix protecció de la seguretat i de la salut. En aquest sentit, és un dret que es recull a la Constitució Espanyola a l'article 40.2.

2. Quan es generen les vacances

Les vacances es generen amb cada any natural, és a dir, des de l'1 de gener fins al 31 de desembre, i s'han de gaudir dins del mateix any natural que es generen, encara que la jurisprudència està considerant que se'n poden gaudir després.

Quan un treballador realitze un període de serveis inferior a l'any natural, tindrà dret a un nombre de dies de vacances proporcionals al temps que va estar vigent la relació laboral,

Cal calcular-ho si per 365 dies (un any) es generen 30 dies de vacances, pels dies que hages treballat, es generaran X.

Es consideren 30 dies, perquè és la regla general, però potser el teu conveni reconega més dies. Se sol considerar que es generen 2,5 dies per cada mes treballat.

3. Durada de les vacances

La durada de les vacances anuals mai no podrà ser inferior a trenta dies naturals, independent de la durada de la jornada completa o parcial realitzada pel treballador. Aquesta durada podrà ser augmentada en virtut del conveni col·lectiu o d'un acord reflectit al contracte de treball entre l'empresari i el treballador.

En cas d'haver treballat menys d'un any, es té dret a la part proporcional al temps treballat, llevat que el Conveni Col·lectiu diga una altra cosa. En general, es té dret a 2,5 dies de vacances per cada mes treballat.

En qualsevol cas, i atesa la finalitat de les vacances, mai no podrà ser substituïdes o compensades per una quantia econòmica.

Aquesta prohibició només té una excepció, el supòsit que abans del gaudi de les vacances, es trenque la relació laboral existent entre l'empresa i el treballador pel motiu que siga. En aquest cas, les vacances s'han de pagar en la liquidació.

4. Quan es gaudeixen les vacances?

Les vacances s'han de gaudir, llevat que el Conveni col·lectiu diga el contrari, dins de l'any en què es generen.

El treballador ha de conèixer les dates que li corresponen, segons el calendari de vacances, dos mesos abans del començament de les mateixes.

Les vacances s'han de fixar per acord entre el treballador i l'empresari, per la qual cosa no poden ser fixades lliurement ni per l'un ni per l'altre.

En una sentència el Tribunal Suprem, en data de set de gener de 2020, ha considerat dret adquirit poder escollir les vacances lliurement pel treballador, si així ho ha realitzat de manera habitual i constant al llarg de la relació laboral.

5. Les vacances dels treballadors i treballadores a temps parcial

El treballador a temps parcial té dret als mateixos dies de vacances que els treballadors que fan jornada completa. La diferència és que el treballador a temps parcial rebrà durant les vacances el salari proporcional corresponent a aquesta jornada parcial.

6. La regulació del dret a vacances

És a dir, a l'hora de saber quin dret té un treballador sobre vacances, el primer que cal consultar és la regulació que hi ha al contracte de treball o al conveni col·lectiu. El que regula l'Estatut dels Treballadors són les condicions mínimes, però si es respecten, per sobre hi ha la regulació del contracte o conveni col·lectiu.

7. Es poden pagar les vacances en comptes de gaudir-les?

No es poden pagar les vacances en comptes de gaudir-ne. Les úniques excepcions en què et poden pagar les vacances són:

- Si el contracte s'extingeix abans de poder-ne gaudir. En aquest cas es paguen els dies de vacances que s'han anat generant i que no se n'han gaudit.
- Els contractes per ETT de durada inferior a un any. En aquests contractes en finalitzar la relació laboral se solen pagar les vacances si no se n'han gaudit.

8. L'empresa pot obligar-me a cobrar les vacances en comptes de gaudir-les?

No, perquè l'article 38 diu que no són compensables econòmicament. Fins i tot encara que signessis un document pel qual acceptessis aquest pagament de les vacances, seria nul perquè l'article 3 de l'ET diu que els drets dels treballadors són irrenunciables i en aquest cas l'article 38 fa una prohibició expressa del pagament.

9. El salari en vacances

El salari que ha de percebre el treballador durant el període de vacances és el que percebia de manera habitual. Les vacances han de ser pagades igual que la resta de mesos, excepte si hi ha conceptes sobre l'ocupació efectiva el lloc de treball. Com a excepció, no s'han d'incloure tots aquells conceptes salarials que tenen caràcter excepcional, com ara l'excés de jornada o comissions per vendes.

10. Vacances i baixa mèdica

Si a un treballador o treballadora li donen la baixa laboral mentre es troba gaudint les vacances, els dies de vacances no gaudides per la incapacitat temporal, no es perden. S'interromp el còmput, i se'n podran gaudir en un temps posterior, les no gaudides.

11. Incapacitats temporals i vacances

Hi ha conservació del dret a gaudir de vacances quan coincideixen en tot o en part amb un període d'incapacitat temporal per malaltia comuna sempre que no hagin transcorregut més de dihuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat (art. 38ET).

| | |
|--|---|
| I.T. derivada d'embaràs, part o la lactància natural. | El treballador té dret a gaudir de les vacances en data diferent de la de la I.T. o a la del gaudi del permís que li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.. |
| Suspensió del contracte per maternitat i adopció | |
| Suspensió del contracte per paternitat. | |
| I.T. derivada de contingències diferents de les anteriors. | El treballador pot gaudir de les vacances un cop finalitze el seu I.T. i sempre que no hagen transcorregut més de 18 mesos a partir de finals de l'any en què s'hagen originat. |

12. Vacances i embaràs

A més, es poden gaudir de les vacances en un altre període al de l'any natural en què han estat generades, si les dates fixades per a les vacances d'un treballador coincideix en el temps amb: Període d'incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o la paternitat

Es tindrà dret a gaudir de les vacances en finalitzar el període de suspensió, encara que haja acabat l'any natural a què corresponguen.

13. Les absències justificades a la feina generen vacances?

El dret a les vacances les genera el treballador pel simple fet d'existir una relació laboral, encara que pel motiu que siga, no hi haja feina efectiva. És a dir, que durant els períodes de malaltia, accident o maternitat s'estan generant vacances.

Fins i tot en períodes de vaga es genera el dret a vacances, i per això durant els períodes de vaga no es poden descomptar la part proporcional de vacances que el treballador ha generat durant el temps que ha estat en vaga.

14. El conflicte entre l'empresa i el treballador sobre les vacances

No és cert que el treballador pugja escollir la data de la meitat de les vacances i l'empresa li pugja imposar la de l'altra meitat; tret que així ho digués al conveni.

El treballador no pot fixar de manera unilateral els dies de gaudi, ja que, en aquest cas, es podria considerar absències injustificades els dies de vacances escollits sense el vistiplau de l'empresa, i ser motiu d'acomiadament disciplinari.

En cas de desacord, el treballador pot optar per la via judicial per fixar les dates de gaudi que corresponguen.

En cas que siga l'empresa la que impose les vacances, si el treballador està en desacord, pot presentar demanda directament en el termini de 20 dies des que li van notificar les vacances.

PROCEDIMENT JUDICIAL

El procediment judicial que serà urgent i se li donarà tramitació preferent va sobre la data de gaudiment de les vacances, i no sobre la durada o extensió del període de vacances.

L'acte de la vista s'ha d'assenyalar dins dels cinc dies següents al de l'admissió de la demanda. La sentència, que no té recurs, s'ha de dictar en el termini de tres dies.

El procediment per a la fixació individual o plural de la data de gaudi de les vacances es regirà per les regles següents:

- Quan la data estiga precisada en conveni col·lectiu, o per acord entre l'empresari i els representants dels treballadors, o haja estat fixada unilateralment per aquell, el treballador disposarà d'un termini de vint dies, a partir d'aquell en què tingué coneixement de aquesta data, per presentar la demanda al Jutjat social.
- Quan no estiguera assenyalada la data de gaudi de les vacances, la demanda haurà de presentar-se, almenys, amb dos mesos d'antelació a la data de gaudi pretesa pel treballador.
- Si una vegada iniciat el procés es produís la fixació de les dates de gaudi de conformitat amb el que preveu la Llei de l'Estatut dels treballadors, no s'interromprà la continuació del procediment.
- Quan l'objecte del debat veure's sobre preferències atribuïdes a determinats treballadors, aquests també hauran de ser demanats.

15. Les vacances en cas d'acomiadament

Quan un treballador és acomiadat, i no ha gaudit de totes les vacances, l'empresa ha de pagar-li les vacances no gaudides i a cotitzar aquests dies, per la qual cosa en finalitzar el contracte, si es tenen dies de vacances no gaudides, es continuarà d'alta i cotitzant aquests dies. En aquests casos, el termini de 15 dies per demanar el subsidi per desocupació comença a comptar en el moment que s'esgoten aquestes vacances no gaudides.

Quan es produeix l'acomiadament, les vacances generades i no gaudides s'han d'abonar a la liquidació.

Cal tenir en compte que, si el treballador impugna l'acomiadament, en tres supòsits es generen vacances:

- Si l'acomiadament és declarat nul.
- Quan hi haja conciliació i es produeix la readmissió del treballador.
- En cas d'acomiadament improcedent, l'empresa opte per la readmissió del treballador.

16. Les vacances quan s'està a l'atur

Quan s'està a l'atur, inscrit com a demandant d'ocupació i rebent la prestació o el subsidi, no es té dret a vacances pagades com tenen els treballadors en actiu.

Es pot viatjar i fer vacances, però cal notificar-ho a l'oficina d'ocupació i demanar autorització per poder viatjar fora d'Espanya. Es pot viatjar 15 dies, sense haver de justificar-ne el motiu, i durant aquest període se segueixen cobrant les ajudes.

Es pot viatjar més de 15 dies i menys de 90, sense haver de justificar-ne el motiu, i durant aquest període se suspèn la prestació o el subsidi, i es podrà reactivar en el moment en què es torne a Espanya.

17. Les vacances i el dret a la desconexió del treball

Llevat de casos d'urgència i força major, el treballador no té l'obligació d'atendre trucades, correus electrònics ni instruccions de l'empresa durant el període de vacances.

18. Durant les vacances, es pot treballar en una altra empresa?

La finalitat de les vacances laborals és el descans i la recuperació de les condicions físiques per a la represa de la prestació laboral de la millor manera possible. El Tribunal Constitucional s'ha pronunciat dient que es poden realitzar tasques laborals per a una altra empresa durant el període vacacional, sempre que no s'haja pactat la no concurrència, o incorregga en competència deslleial.

19. Què passa si coincideix un ERTO amb les vacances

Per resoldre aquests dubtes, cal distingir entre ERTO de suspensió i ERTO de reducció.

EN ERTO DE SUSPENSÍO.

Com la paraula indica, en aquest ERTO se suspèn la relació laboral, o siga que els dies d'ERTO de suspensió és com si no treballeres a l'empresa. Per tant, l'ERTO de suspensió és incompatible amb les vacances de la mateixa manera que és incompatible amb la faena a l'empresa. Es pot estar de vacances o en ERTO de suspensió, però no pot ser totes dues coses alhora.

Per tant, per gaudir de vacances durant un ERTE de suspensió, l'empresa t'ha de traure de l'ERTO, pagar-te el salari complet durant tots els dies d'aquelles vacances i pagar la cotització a la Seguretat Social d'aquells dies. És a dir, que els dies de vacances estaries d'alta normal a l'empresa i posteriorment tornaries a entrar a l'ERTO.

ERTO DE REDUCCIÓ.

En ERTO de reducció és com tindre un contracte de jornada parcial. En contracte de jornada parcial te'n pots anar de vacances? Sí. Per tant, és compatible amb estar d'ERTO de reducció.

Però quant es cobra els dies de vacances estant d'ERTO de reducció? Suposem que tu tens contracte de jornada completa, però estàs d'ERTO al 50% i durant aquest vas de vacances. Les vacances no les cobres al 50% perquè dintre de les mateixes hi hauria dies que hauries generat amb salari complet abans de l'ERTO i dies que hauries generat amb salari al 50% durant l'ERTO, així que caldria fer el compte en cada cas.

20. Em poden sancionar traient-me vacances?

No. Està específicament prohibit que l'empresa sancione el treballador amb menys vacances, o traient drets de descans.

L'article 58.3 de l'ET diu: "No es podran imposar sancions que consistisquen en la reducció de la durada de les vacances o una altra minoració dels drets al descans del treballador o multa d'haver-hi."

21. Caduquen les vacances si no es gaudeixen?

La jurisprudència considera que les vacances que no es gaudisquen dins de l'any natural caduquen, encara que la legislació recull excepcions.

22. Et poden obligar a prendre't vacances durant el preavís quan t'acomiaran?

No. Com s'ha dit abans, les vacances han de ser per acord entre empresa i treballador.

23. És cert que el treballador decideix 15 dies de les vacances i l'empresa els altres 15?

No és cert, llevat que el Conveni Col·lectiu així ho recullga.

24. En cas d'insolvència de l'empresa, el FOGASA paga les vacances?

Sí. Les vacances tenen concepte salarial, i per tant el FOGASA paga les vacances que s'haurien d'haver pagat i que es deuen. Sempre amb els límits corresponents.

25. Es pot demanar a l'empresa per temes de vacances?

Sí. Igual que per qualsevol altre tema laboral.

Demanda per vacances

Seria una demanda davant la jurisdicció social (jutjats laborals), els procediments dels quals estan simplificats perquè siguin àgils i eficaços:

1. Es poden sol·licitar les dates de vacances desitjades pel treballador, impugnar les dates decidides unilateralment per l'empresa i reclamar els dies de vacances suposadament perduts perquè són anys anteriors.
2. També es pot demanar la indemnització dels danys i perjudicis soferts per la cancel·lació unilateral per l'empresa d'unes vacances que prèviament haja autoritzat.
3. És un procediment "urgent" en què no és obligatori sol·licitar abans acte de conciliació. El judici és prioritari sobre demandes per altres temes i no hi ha cap recurs contra la sentència.
4. A la demanda no és obligatori adjuntar ni indicar les proves o testimonis, es poden portar directament al judici.
5. L'acomiadament que es produís a conseqüència de la demanda seria nul, amb readmissió obligatòria cobrant i cotitzant els salaris perduts.

COM A RESUM: el que has de saber sobre les vacances

- Les vacances són un dret regulat per llei de tot treballador i treballadora.
- Les vacances no poden ser inferiors a 30 dies naturals per any treballat. La durada pot ser més gran en funció del que es recullga al Conveni Col·lectiu o del que s'haja pactat amb l'empresa.
- És il·legal substituir les vacances per una compensació econòmica. En el cas dels contractes temporals, si en finalitzar el contracte no s'han gaudit les vacances corresponents, a la liquidació, sí que hi ha compensació econòmica.
- Les vacances han de ser retribuïdes amb el salari habitual d'una mensualitat del treballador o treballadora.
- Les vacances s'han de gaudir a l'any natural en què les has generat. Els dies de vacances que no hages agafat amb data 31 de desembre els pots perdre.
- Les vacances es poden fragmentar sempre que un dels períodes de vacances siga com a mínim de 2 setmanes completes sense interrupció.
- Quan no s'ha completat el primer any a l'empresa, et corresponen 2,5 dies naturals per mes treballat.
- És il·legal sancionar un treballador o treballadora amb la pèrdua o la reducció dels dies de vacances que li corresponguin.
- Es pot treballar en una altra empresa durant les vacances, llevat que el conveni o el pacte d'empresa diga el contrari, o es tinga clàusula d'exclusivitat.
- Es té dret a conèixer el calendari de vacances amb un mínim de dos mesos d'antelació que s'inicien. Si, com a treballador o treballadora, no estàs d'acord amb el període de vacances que t'han assignat, tens dret a reclamar als jutjats.

17. LES BAIXES MÈDIQUES: NOVA REGULACIÓ A PARTIR DE L'1 D'ABRIL

L'1 d'abril entren en vigor els canvis de la gestió i el control dels processos per Incapacitat Temporal (IT) en els primers tres-cents seixanta-cinc dies de la seua durada i s'aplicarà a les baixes ja iniciades que no hagen superat els 365 dies.

El canvi més significatiu és la fi de l'obligació dels treballadors i les treballadores de portar a l'empresa el comunicat de baixa mèdica. S'acaba amb l'obligació de lliurar el comunicat de la baixa mèdica a l'empresa. També contempla que es puguen avançar les revisions a les persones malaltes per procedir a la seua alta. **A partir de l'entrada en vigor, l'Administració (INSS) serà la que es comuniqui amb els empresaris via telemàtica.**

Des de l'1 d'abril, els metges només en donaran una còpia de la baixa, per al mateix treballador o treballadora, i no dos com es feia fins ara. S'elimina la còpia destinada a l'empresa. L'Administració comunicarà a l'empresa els processos de baixa i les empreses s'han de comunicar via telemàtica amb aquesta per aportar les dades que l'administració necessita per a la gestió i el control de la situació d'incapacitat temporal i de la prestació corresponent a aquesta.

A les baixes per malaltia comuna és el Servei Públic de Salut el que dona l'alta. A les baixes per contingències professionals, com un accident de treball, són les mútues les que gestionen la baixa i l'alta dels treballadors o treballadores.

Segons la durada estimada de la baixa, hi ha quatre situacions:

| | |
|---|---|
| Si la baixa és de fins a 4 dies naturals | S'emetrà part de baixa i alta a la mateixa visita. El pacient podrà demanar un reconeixement mèdic el dia de l'alta per valorar la seua situació. |
| Si la baixa és entre 5 i 30 dies naturals | La revisió de la baixa, per confirmar o donar l'alta, es farà al cap de set dies com a màxim. Entre les successives revisions no hi podran passar més de 14 dies. |
| Si la baixa és entre 31 i 60 dies naturals | La primera revisió es fa en un màxim de 7 dies, des de la data de baixa, després cada 28 dies com a màxim.. |
| Si la baixa és de 61 o més dies naturals | La primera revisió per confirmar o donar l'alta serà com a màxim als 14 dies; des de la data de baixa, després cada 35 dies com a màxim i les següents als 35 dies. |

Una altra modificació important és que dona llibertat a avançar les revisions mèdiques als processos d'incapacitat temporal. Això permet que es puguen acordar avançar les altes. Quan les mútues gestionen les baixes per malaltia comuna, poden citar revisions mèdiques i, si consideren que s'està en condicions de treballar, poden fer una proposta d'alta mèdica que la Inspecció del Servei Públic de Salut, responsable de donar l'alta, ha de respondre en un termini màxim de cinc dies. La baixa mèdica, perquè és una incapacitat temporal, pot durar, com a màxim, 365 dies, prorrogables 180 dies més. El Servei Públic de Salut comunicarà telemàticament a Institut Nacional de la Seguretat Social la data de la finalització dels tres-cents seixanta-cinc dies d'Incapacitat Temporal.

18. ELS SALARIS I LA INFLACIÓ: DADES QUE JUSTIFIQUEN QUE PUGEN ELS SALARIS

Estem davant d'una situació inaudita. Davant d'un deteriorament constant dels salaris, ha estat el Ministeri de Treball, per mitjà de la seua titular Yolanda Díaz, que ha eixit a reivindicar una pujada de salaris d'acord amb la realitat del moment i ha demanat a la Patronal que se sente a negociar. "Per a una família treballadora normal, amb un país que té salaris més que moderats, és impossible viure-hi. Els treballadors tenen raó i demane a la patronal espanyola que negocie. Cal pujar els salaris", ha comentat als mitjans de comunicació. Els sous perden poder adquisitiu per la inflació. Els beneficis de les empreses van augmentar un 62,4% al mateix temps.

L'AUGMENT DE LA INFLACIÓ

Inflació és a nivells històrics. La inflació va assolir el nivell més alt des del setembre del 1984, el 10,4% l'agost del 2022. L'últim any els aliments han pujat un 13,5%. Els lloguers i les despeses de llum i gas als habitatges ho han fet en un 23% (dades de l'Institut Nacional d'Estadística). Serveixen com a mostra l'augment del valor d'alguns aliments a l'espai d'un any: la farina és ara un 38% més cara, el pollastre un 16,3%, la llet un 23%, l'oli de gira-sol un 83% i la fruita un 15%. El transport a causa de l'augment de costos dels combustibles ha augmentat un 16,2%. **Els salaris pactats en conveni han pujat un 2,56%**. La pèrdua de poder adquisitiu és de 3,14 punts.

L'augment de preus afecta molt més les rendes baixes. Segons el Banc d'Espanya, la pujada de l'electricitat, el gas i els carburants té una repercussió directa de 3,1% per als més pobres.

Per compensar la pèrdua de salaris, a les negociacions cal incloure **clàusules de revisió salarial** als convenis, amb les quals es recuperés a final d'any **el poder adquisitiu perdut**. La Patronal rebutja aquestes clàusules. Argumenta, que les empreses encara no s'han recuperat de la pandèmia i de l'encariment de l'energia i les primeres matèries.

LA DEVALUACIÓ SALARIAL

Segons l'INE, l'Índex de Preus del Treball (IPT), els salaris pagats el 2020 –l'últim any publicat– estan un 6,4% per sota dels pagats el 2008 per fer la mateixa feina.

L'última Enquesta Anual d'Estructura Salarial revela que el 2020 el salari mitjà a Espanya pujava a 25.165,51 euros. Però **el salari més freqüent és de 18.480 euros**.

REMUNERACIONS DE TREBALLADORS I EMPRESARIS

La comptabilitat nacional mesura el comportament dels assalariats per mitjà de la seua remuneració. L'últim any, entre el primer trimestre del 2021 i el del 2022, la partida de salaris ha crescut un 7,10%. Durant el mateix període, l'excedent d'explotació bruta, que són els beneficis empresarials, ha augmentat un **12,70%**. És a dir, els ingressos dels empresaris han augmentat un **5,60% més**.

ELS GUANYES ES MULTIPLIQUEN EN INDÚSTRIA, COMERÇ I HOSTALERIA

La xifra de negoci de les empreses va augmentar un 45,3% segons càlculs del Banc d'Espanya durant el primer trimestre del 2022. Els beneficis de les empreses van augmentar un 62,4% si els comparem amb el 2021. Criden l'atenció l'increment de la indústria, un 110%; i del comerç i l'hostaleria, un 181%.

LA DISMINUCIÓ DEL CONSUM

Per a l'Organització de Consumidors i Usuaris (OCU), la pujada del cost de la vida i la tímida pujada salarial retallen el consum dels espanyols. Amb ells, afirma que **el 42% compra productes de marca blanca, més barats, mentre que el 21% ha reduït aliments bàsics com la carn i el peix**.

La inflació condiona les expectatives. Dos de cada tres enquestats tenen por de gastar i prefereixen estalviar. I **un de cada tres diu que no disposa d'estalvi suficient per fer front a noves pujades de preus els propers mesos**. El 45% ja va baixar la temperatura de la calefacció a l'hivern i el 36% ha deixat de fer servir el cotxe per l'elevat preu dels combustibles.

El consum representa gairebé el 80% del PIB. Per això, el consum és fonamental per al creixement econòmic i la millor manera de sostenir el consum, és pujant els salaris.

19. LA JUBILACIÓ EN 2023

L'edat de jubilació i el període de cotització exigint per jubilar-se ha canviat per al 2023. El 2023 es poden jubilar amb 65 anys aquells treballadors i treballadores que hagen cotitzat, **almenys, 37 anys i 9 mesos**. **Si el temps de cotització és menor, la jubilació passa a 66 anys i 4 mesos**. Per tant, qui no complisca el requisit del temps mínim, ha d'esperar 7 mesos més per poder jubilar-se.

La reforma de les pensions aprovada l'any 2013 recull que, el període exigint de cotitzacions per jubilar-se als 65 anys, s'incrementarà en els propers anys de manera que per jubilar-se amb 65 anys el 2027, que és quan acaba l'aplicació de la reforma, s'incrementarà fins a 38 anys i 6 mesos. L'edat fixada i els requisits de cotitzacions exigits per al 2027 seran els requisits que continuaran vigents en anys posteriors.

En la jubilació **dels casos de cessaments no voluntaris**, l'edat requerida és de tenir un màxim de 4 anys menys de l'edat de jubilació ordinària exigida, mentre que el mínim de cotització exigida és de 33 anys al lloc de 35 per als cessaments voluntaris.

Per calcular l'import de la pensió, s'aplica a la Base Reguladora el percentatge que corresponga en funció dels anys cotitzats i dels mesos que s'avance la jubilació i, si escau, el percentatge adicional per prolongació de la vida laboral si ha donat.

El 2023 també estarà vigent, juntament amb l'actualització de les pensions, que ha estat de 8,5% basat en l'increment de l'IPC de l'any 2022, el complement per reduir la bretxa de gènere. Aquest complement passa de 27 euros al mes per fill, a 30,40 euros cada mes, a partir d'aquest any. Aquest complement se sumarà a la pensió, encara que es tinga com a pensió la quantitat màxima. La quantitat es fixa en una quantia fixa de 425,60 euros a l'any per fill, es rep en 14 pagues i es podrà percebre fins a 4 descendents.

LA JUBILACIÓ I LA PROLONGACIÓ DE LA VIDA LABORAL

Si un treballador o treballadora decideix perllongar la vida laboral, la pensió que rebrà quan decidisca jubilar-se, es veurà incrementada amb un plus afegit. Es pot triar entre tres modalitats de complement diferents:

- Un 4% extra de la Base Reguladora per cada any treballat un cop complida l'edat de jubilació.
- Un pagament únic per cada any treballat després de complir l'edat de jubilació. Augmenta un 10% en el cas de treballadors amb 44 anys i sis mesos cotitzats.
- Una combinació de les dues opcions anteriors.

La modalitat que trieu no es pot modificar. Si no s'especifica quina opció s'escull, la Seguretat Social entendrà que s'opta pel 4% de la base reguladora.

20. LA JUBILACIÓ ANTICIPADA

El fet d'anticipar la jubilació és una opció que posa a disposició dels treballadors i treballadores la Seguretat Social. Per poder jubilar-se anticipadament, s'han de complir certs requisits. Aquests són: complir l'edat exigida per llei i un període mínim de cotització a la Seguretat Social. Hi ha dos tipus de jubilació anticipada, la voluntària i la involuntària.

SOBRE LA JUBILACIÓ ANTICIPADA, LA VOLUNTÀRIA

Primer requisit: cal tenir complerta una edat inferior en dos anys, com a màxim, a l'exigida per a la jubilació ordinària.

L'any 2023:

- Et pots jubilar als 63 anys si has cotitzat un mínim de 37 anys i 9 mesos.
- Et pots jubilar als 64 anys i 4 mesos en cas de tenir menys de 37 anys i 9 mesos de cotització.

Segon requisit: Cal estar en alta o situació assimilada a l'alta a la Seguretat Social.

Els treballadors i treballadores que es vulguen jubilar de manera anticipada, per tindre dret a percebre el 100% de la Base Reguladora, és requisit necessari tindre un mínim de 36 anys i 6 mesos cotitzats. Això és als anys 2023 i 2026, tots dos inclusivament. A partir de l'any 2027 el període exigida serà de 37 anys cotitzats per accedir a una pensió del 100% de la base reguladora. Quan no es complisca aquests requisits, no es podrà sol·licitar la jubilació anticipada i hauran d'esperar a l'edat de jubilació ordinària. Recordem que està establerta en 65 anys si es té un mínim cotitzat de 37 anys i 9 mesos i de 66 anys i 4 mesos si el període de cotització és inferior a aquest període.

JUBILACIÓ ANTICIPADA INVOLUNTÀRIA

A l'opció de jubilació anticipada involuntària, l'anticipació s'amplia fins a 4 anys abans de l'edat legal. En aquests casos, s'apliquen uns índexs reductors que s'apliquen a la quantia de la pensió de jubilació, proporcionals als anys d'avançament. Un dels requisits és que, s'han de tenir cotitzats, almenys dos anys en els darrers 15 anys immediatament anteriors al moment d'exercir el dret a jubilar-se.

Per tindre dret a jubilar-se de manera involuntària, cal procedir d'un cessament no voluntari de la feina. Pot ser, per extinció de contracte per motius de força major, per causes objectives, per acomiadament col·lectiu, o per l'extinció de contracte en virtut d'una resolució judicial.

S'exigeixen 33 anys de cotització, i des d'almenys sis mesos abans de la sol·licitud de jubilació cal ser demandant d'ocupació.

LA MILI I LA JUBILACIÓ ANTICIPADA

La jubilació anticipada es dona quan, de forma voluntària, el treballador es jubila abans de l'edat legal establerta, que actualment és de 66 anys i quatre mesos. També cal tindre complerta una edat que sigui inferior a dos anys, com a màxim, a l'edat exigida, acreditar un període mínim de cotització de 35 anys, i trobar-se en alta o situació assimilada a l'alta.

Sol ser freqüent que ens falten anys de cotització per complir aquest requisit. Per assolir els anys de cotització exigits, els treballadors que hagin realitzat el servei militar obligatori poden sumar un any més de cotització, si ho necessiten. Això només és aplicable als casos de jubilació anticipada, no a la jubilació ordinària. És a dir, els períodes de servei militar o prestació social substitutòria només es computen per assolir el període de cotització específic en cas de jubilació anticipada, voluntària o involuntària i amb el límit màxim d'un any.

21. BALANÇ D'UN ANY DE LA REFORMA LABORAL

El divendres 3 de febrer del 2022 es va complir un any de l'accidentada votació, que va estar a punt de no aprovar-se la reforma laboral pactada pel Govern, els empresaris i els sindicats. Tot i que no va entrar en vigor fins al mes d'abril. El mercat laboral fa un any que experimenta canvis substancials en un context econòmic que combina la reactivació productiva i el consum en un escenari complicat, després del tancament de la pandèmia i amb una inflació galopant que va arribar al 10,8% al juliol, la més alta des del 1984. Quan **al Congrés es va aprovar**, per un sol vot de diferència **la reforma laboral**, ningú no va imaginar que es produiria el context d'una **guerra a Europa i una crisi energètica** que tornaria la **inflació** a les xifres dels anys 80.

El PP va definir la llei com una "contrareforma" laboral. La discussió política se centrava en si aquesta llei derogava o no els aspectes més lesius de la reforma que el Govern de Mariano Rajoy va aprovar en solitari el 2012. Per explicar el seu rebuig, el president del PP, repetia que la reforma hui en vigor no derogava res de l'anterior llei. La CEOE feia servir el mateix argument per brindar-li el seu suport: la llei mantenia i fins i tot consolidava l'essencial de la reforma del 2012.

ERC i EH Bildu, socis parlamentaris del Govern, li van negar el suport al Congrés perquè consideraven insuficient la reforma. La nova llei, significava un mer retoc a la reforma de Rajoy, van argumentar per no donar-hi suport. El Ministeri de Treball, va defensar que la nova llei suposaria un canvi de paradigma i acabava amb la cultura de la precarietat que havia instal·lat la reforma de Rajoy del 2012.

Els experts laborals mantenien que les limitacions a la contractació temporal i les noves condicions a les subcontrates frenarien el creixement de l'ocupació en plena fase de recuperació després de la pandèmia. Passat aquest primer any de vigència, **hi ha 20,29 milions de cotitzants a la Seguretat Social**, 471.360 més que l'any anterior i 887.733 més que el desembre del 2019, abans de la pandèmia. Segons les estadístiques, la recuperació econòmica, després de la fi del confinament, s'ha traslladat a l'ocupació sense més contratemps.

Sindicats, patronal, economistes i polítics de tot signe coincideixen que les reformes laborals no creen ocupació. La realitat és que la del 2021 sí que ha donat un canvi en el comportament del mercat de treball. El que era el seu objectiu principal, reduir la taxa de temporalitat, ha caigut gairebé huit punts des del desembre del 2021 i gairebé nou des del desembre del 2019. Aleshores se situava en el 26,11%, la més elevada de la Unió Europea, hui és del 17,93%, encara per sobre de la mitjana comunitària, que és del 14,1%, però també la més baixa de la història recent.

Segons les dades dels Serveis Públics d'Ocupació (SEPE), l'any passat es van signar 5,69 milions de contractes indefinits, 4,6 vegades més que el 2021. Abans de la reforma, el 90% dels contractes subscrits eren temporals. **El 2022, aquesta xifra ha baixat fins al 52%. És a dir, gairebé la meitat dels contractes que se signen ara són indefinits, quan abans difícilment superaven el 10%.**

Aquest any també ha augmentat la conversió de contractes temporals en indefinits. En data 31 de desembre de 2021, un total de 877.865 temporals s'havien transformat en fixos. El 2022, s'han convertit en indefinits 1,33 milions de contractes temporals, cosa que equival a un increment del 51,8% respecte de l'exercici anterior. Segons les dades de l'Enquesta de Població Activa, ara hi ha gairebé 1,6 milions més d'assalariats amb contracte indefinit que el desembre del 2021, i gairebé 1,2 milions menys de treballadors amb contracte temporal. L'any passat es van signar 5,98 milions de contractes temporals menys. Només una part d'aquesta reducció l'han absorbit els fixos discontinus, que van ser 2,32 milions.

La reforma permet crear ocupació indefinida, sense cap repercussió negativa en el creixement de l'ocupació. També ha portat beneficis en la contractació especialment per a les dones i els joves i més estabilitat a l'ocupació.

La reforma ha significat un canvi eficaç en les relacions laborals. No només ha estat una reforma consensuada, sinó que recupera drets en la negociació col·lectiva, proposa alternatives als acomiadaments i garanteix l'estabilitat a l'ocupació. També recupera la pròrroga automàtica dels convenis, una vegada caducats, i mentre se'n negocia la renovació, recupera la ultra activitat, que va decaure amb la reforma del 2012. Ha millorat la negociació col·lectiva en aconseguir la recuperació de la prevalença del conveni de sector sobre el d'empresa, en els aspectes econòmics. Assegura, apujar els salaris amb el conveni de sector quan aquests superen els establerts al conveni d'empresa. També obliga les subcontrates a aplicar el conveni del sector i a pagar als seus treballadors els salaris que hi estableixin.

SOBRE ELS FIXOS DISCONTINUS

La reforma laboral està propiciant un canvi de cultura. Això implica l'augment dels contractes indefinits, la continuïtat en la relació laboral i la recuperació de drets perduts per al treballador i treballadora.

El 2022 es van signar 2,32 milions de contractes de fixos discontinus, cosa que multiplica gairebé per nou els 262.911 de l'any 2021. Un increment notable, però aquesta quantitat està per sota dels 3,5 milions de contractes indefinits, tant a temps complet com a temps parcial, subscrits l'any passat. El 2022 també es van registrar 5,98 milions de contractes temporals menys que el 2021, per la qual cosa només una part d'aquesta reducció l'han absorbit els fixos discontinus. Si hi ha hagut un trasllat tan important de contractes temporals a fixos discontinus, és pel gran volum d'ocupació temporal en frau de llei que hi havia en activitats estacionals.

La contractació indefinida creix més d'un 10% amb 1,37 milions de treballadors i la taxa de temporalitat cau del 25,4% al 17,9% amb gairebé 1,2 milions menys de treballadors eventuais. Això és significatiu i que té relació amb la reforma laboral.

El que encara és prompte per valorar és si els contractes indefinits que s'estan signant seran menys duradors que els

anteriors a la reforma. Si a partir d'ara augmentaren els acomiadaments, seria una prova més que a Espanya acomiadar és fàcil i barat i que estaria justificat i caldria protegir els contractes indefinits.

La protecció davant de l'acomiadament és manifestament insuficient des que la reforma del 2012 va reduir les indemnitzacions i va permetre a les empreses rescindir contractes només amb què es preveuen que incorreran en pèrdues en el futur. La reforma tampoc no diu res sobre la modificació substancial de les condicions de treball i continua permetent que el treballador o treballadora siga acomiadat amb només 20 dies d'indemnització.

22. DADES SOBRE EL MÓN LABORAL EL 2022

L'Enquesta de Població Activa (EPA) publicada el 26 de gener per l'Institut Nacional d'Estadística (INE) revela que la creació de llocs de treball a tot Espanya l'any 2022 va ser de 278.900.

Al País Valencià es van crear aquest any 102.700 llocs de treball, amb la qual cosa es va situar com l'autonomia on es va crear més faena. Aquesta dada és rellevant si comparem amb l'evolució de l'ocupació en altres autonomies. A les Canàries se'n van crear 52.800, a Catalunya 20.800, a Madrid 17.400 i a Andalusia 11.400. Amb aquestes dades, el nombre d'ocupats se situa en 2,21 milions de persones, 1,2 milions dels quals són homes i 1,01, dones.

DADES SOBRE L'ATUR

El 2022, el nombre d'aturats es va reduir a 347.200 treballadors i treballadores, és a dir 8.600 menys. Això significa una reducció del 8,6% en termes interanuals. Amb aquestes dades la taxa d'atur al País Valencià baixa al 13,53%, i hi ha diferències substancials per sexe, en homes baixa a l'11,56% i en les dones puja al 15,77%.

La població activa va assolir els 2,56 milions de persones després d'augmentar en 32.600 l'últim trimestre de l'any i en 94.100 tot el 2022. És l'autonomia que experimenta un increment més gran sent gairebé la meitat dels 199.000 generats a Espanya.

MERCAT DE TREBALL A L'ESTAT

Els treballadors indefinits creixen en 1,59 milions i la taxa de temporalitat es redueix un 9% des del màxim del 2018.

Segons l'Enquesta de Població Activa (EPA), el 2022 es van crear 278.900 llocs de treball, cosa que situa en 20,46 milions la població ocupada, la xifra més alta des del 2007. El nombre d'aturats va baixar el 2022, n'hi ha 79.900 menys, cosa que situa la taxa d'atur al 12,87%. Aquestes dades ens diuen que, tot i que baixa un 2,57%, es torna a superar la barrera dels tres milions d'aturats, situant-se als 3,024 milions. El de l'atur de llarga durada, els que porten més d'un any sense feina, ha baixat en 180.800 treballadors i treballadores.

Els assalariats amb contracte indefinit han crescut en 1,59 milions, i els temporals han baixat en 1,19 milions, el total de l'any, el primer d'aplicació de la reforma laboral. La taxa de temporalitat se situa en el 17,93%, quan va arribar a estar en un màxim del 26,8% el 2018. Aquest any, s'ha elevat la taxa de persones amb contractes a temps parcial, fins al 13,59 %, a causa de l'augment del treball per hores i de la disminució dels qui ho fan a temps complet. En còmput anual, el 2022 la feina a jornada completa millora en 241.500 treballadors i treballadores.

Les dades d'ocupació i atur coincideixen amb un increment significatiu de la població activa a l'estat.

23. EL TELETREBALL. PLANIFICACIÓ I COSTOS

Un estudi realitzat sobre el teletreball de l'Institute of Labor Economics, publicat al gener, calcula el temps que els teletreballadors a Espanya estalvien en evitar els desplaçaments. Segons l'estudi, són 63 minuts diaris, de mitjana. És el que s'estalvien als desplaçaments de casa al lloc de treball, al teletreballar. D'aquests 63 minuts, un terç d'aquest temps, es fa servir per incrementar la jornada laboral. Aquest és el resultat de la macro-enquesta realitzada a 27 països, entre ells hi ha Espanya. La mitjana dels 27 països és de 72 minuts al dia, una hora i 12 minuts per cada dia que es treballa des de casa. A Espanya, molts empleats no teletreballen cada dia, això fa que l'estalvi mitjà en trasllats se situe en dues hores setmanals de mitjana. L'estudi analitza els anys 2021 i 2022.

Un dels aspectes més destacats de l'estudi és que una part d'aquest temps, més d'un terç, es dedica a prolongar la jornada laboral. Per tant, el teletreball perllonga la jornada laboral, estalvia costos i resulta molt rendible a les empreses.

EL TELETREBALL I LA REPARACIÓ DE DESPESES.

L'art.12 de la Llei 10/21 ordena que és obligatori que les empreses paguin les despeses del teletreball, tant de mitjans com d'equips com d'eines. El tema important és quant han de pagar.

L'import de les despeses de teletreballar ha de ser objecte d'un acord individual. Cadascú ha de saber les despeses que li suposen. No són iguals per a tothom. Els recursos propis i els mitjans que l'empresa posa a la nostra disposició són diferents. Per això, els acords han de ser individuals. No oblidem que, es poden reclamar les despeses de teletreballar si consideres que no s'ajusten a la teua realitat, encara que no estigueren determinades en un acord o, fins i tot estant en acord pactat a l'empresa, si aquest acord no es compartís. Recordeu que en les despeses s'inclouen la calefacció fins a 17°C i la refrigeració a 27°C, l'electricitat, internet, telèfon, etc. En general, qualsevol tema que afecte els mitjans, els equips i les eines.

LES DESPESES DE TELETREBALLAR

L'acord sobre una quantitat determinada, en pacte d'empresa no determinant per determinar la quantitat a rebre per utilitzar els nostres mitjans al teletreball. L'ET diu: "El desenvolupament del treball a distància haurà de ser sufragat o compensat per l'empresa, i no podrà suposar l'assumpció per part de la persona treballadora de despeses relacionades amb els equips, les eines i els mitjans vinculats al desenvolupament de la seva activitat laboral".

El que diu l'art.12.2 de l'ET és que els convenis "podran establir el mecanisme per a la determinació" d'aquestes despeses. Establir el mecanisme per calcular-los no és fixar-ne un import màxim. Establir el mecanisme seria disposar un mitjà o fórmula perquè es pogueren calcular de manera objectiva les despeses d'electricitat, internet, climatització, etc. Sempre sense oblidar que, siga quin siga aquest mètode o import calculat, mai no pot suposar que el treballador pague totes o una part de les despeses, perquè directament ho prohibeix l'art.12.1. de l'ET. Per tot això, els treballadors poden reclamar les despeses reals de teletreball que puguen demostrar encara que siguin superiors a les que hagen acordat en conveni o pactes d'empresa.

El teletreball es va implantar de manera urgent i gairebé sense planificació, amb això, es corren els riscos de reproduir rols de gènere que perjudiquen les dones. Les dones se solen acollir al teletreball amb la funció principal d'assumir el pes de les cures a casa seua.

El teletreball i els horaris flexibles ofereixen més possibilitats de conciliar, però cal abordar la qüestió des d'una perspectiva que no agreuge les desigualtats.

23.1 EL TELETREBALL I LA JURISPRUDÈNCIA

Abans de la **pandèmia del Covid-19**, molt pocs treballadors i treballadores, podien treballar des de casa. Amb el confinament, bona part dels empleats, sobretot a les empreses de serveis, va passar a treballar des del seu domicili. La pandèmia va normalitzar en moltes empreses la feina a distància o teletreball, utilitzant per això mitjans informàtics que possibiliten treballar des de la distància. Passada la crisi, s'ha consolidat un règim de treball mixt com una cosa possible i normal, sobretot al sector serveis.

A la legislació laboral, no hi havia res regulat sobre el teletreball. No existia una llei específica que regulés aquesta forma de prestar serveis, per la qual cosa ha calgut aprovar una norma que contemple aquesta nova forma de treballar: la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància. Aquesta nova llei regula els drets i les obligacions, per a treballador i empresari, en aquesta modalitat de treball. Des de llavors han sorgit molts dubtes interpretatius a situacions diverses. Aquests dubtes han hagut de ser respostos pels tribunals. Vegem-ne el resultat.

1. El treball a distància i el teletreball no són exactament el mateix.

El treball a distància ve definit a l'article 2 de la Llei 10/2021. És una forma d'organització del treball, la qual es presta al domicili de la persona treballadora, o al lloc elegit per aquesta, durant tota la jornada o part d'aquesta, amb caràcter regular. **El teletreball** és una varietat de treball a distància, que es duu a terme usant exclusivament mitjans informàtics.

Aquesta nova manera de treballar, recentment regulada, té buits legals que els tribunals han vingut a donar resposta als dubtes sorgits. Vegem-ne les respostes.

2. La despesa d'eines i equips per teletreballar.

La qüestió sorgida és, si l'empresa ha d'abonar una quantitat, com a **dret**, per les despeses derivades de la utilització dels equips, les eines i els mitjans particulars. L'Audiència Nacional dona resposta a la **sentència de 4 de juny de 2021**. Els treballadors poden **reclamar a l'empresa les despeses que s'originen**.

En la reclamació, només podran ser al·legats allò que disposen els acords de treball a distància i en els termes establerts en, acord individual, o conveni col·lectiu d'aplicació. La reclamació ha de ser individual. No cal reconèixer un dret de compensació de despeses genèriques.

3. L'empresa està obligada a concedir el teletreball?

Els jutjats s'han **pronunciat** moltes vegades sobre aquesta qüestió. Sobre si la conciliació preval i per tant, l'empresa ha d'accedir a la sol·licitud del treballador de prestar serveis a casa durant diversos dies a la setmana.

Un jutjat social de Madrid, considero que no es podia exigir a l'empresa la concessió del teletreball per a tota la setmana en nom del principi de conciliació, (**sentència de 20 de desembre de 2021**). No obstant això, en sentència del **TSJ de Madrid, de 9 de febrer de 2022**, es considera vulnerat el dret a la igualtat a una treballadora a qui se li va negar el teletreball quan el 95% de la plantilla estava teletreballant.

En sentència dictada pel **TSJ de Galícia de 5 de febrer del 2021**, també es confirma el dret d'una treballadora al treball a distància. La Sala considera que l'empresa ha de provar la causa que permet negar la concessió horària proposada pel treballador.

4. Sobre el còmput de la jornada de treball.

L'Audiència Nacional en **sentència de 12 de setembre de 2022**, va considerar que quan el treballador o treballadora en teletreball no pot prestar el servei per causes no imputables a ell o ella, aquest temps s'ha de considerar temps efectiu de treball. Per això, una clàusula que establisca el contrari s'ha de considerar nul·la.

L'Audiència Nacional també ha considerat que les desconnexions que impedisquen la prestació del treball, com ara talls en el subministrament de llum o internet, produïts dins de la jornada laboral de teletreball i que impedisquen la prestació, computa el temps que dure la desconexió com a temps efectiu de treball, sense que s'haja de recuperar aquest temps, ni tampoc patir descompte en les retribucions. En aquests casos s'ha d'aportar justificació de l'empresa subministradora del servei sobre l'existència i la durada de l'incident. També compta com a temps treballat, les pauses per a ús del lavabo.

5. Sobre els accidents a casa durant la jornada laboral.

Sorgeix un dubte lògic arran d'implantar-se el teletreball. Qualsevol accident que es pateix quan està en funcions laborals es pot qualificar d'accident laboral?

Els jutjats han considerat com a accident laboral l'ensopegada d'una treballadora que, durant el seu horari laboral a casa, va al bany, ensopega i cau. Segons el jutjat, es donaven tots els requisits per a la seua apreciació, (Jutjat social de Càceres).

No es pot considerar exclusivament com a lloc de treball el constituït, per una taula, una cadira i un ordinador al domicili particular (sentència d'11 de novembre de 2022 del TSJ de Madrid).

6. Les absències no justificades. La desconexió com a absència.

Les faltes d'assistència injustificades, o la manca de puntualitat poden ser causa d'acomiadament disciplinari (ET).

Què passa quan es treballa des de casa? S'han de tindre en compte les **desconnexions sense justificar**. Així ho considera el Tribunal Superior de Justícia de Madrid en la **sentència de 24 de gener del 2022**. El tribunal confirma l'acomiadament en haver-se acreditat "amplis" períodes d'inactivitat per desconexió. És a dir, no va ser una desconexió puntual. La sentència assenyala que això és equivalent a faltes d'assistència a la feina i, per tant, és sancionable amb l'acomiadament. La desconexió és un frau en la realització del teletreball si no està justificat.

7. Sobre el plus de transport

El Plus de transport **compensa** les despeses de desplaçament a l'empresa per prestar serveis.

Si el treballador o treballadora no es desplaça per anar a la feina, el plus deixa de tindre sentit. L'Audiència Nacional, així es va pronunciar en **sentència de 30 d'abril de 2021**, confirmada pel **Tribunal Suprem l'1 de juny de 2022**. El tribunal Suprem entén que el plus de transport té caràcter **extrasalarial**, per tant, no es pot abonar als que no presten servei al centre de treball de l'empresa i que no s'hi han de desplaçar. En una **altra sentència de 13 de setembre del 2021** ratifica que creix de sentit mantenir el seu abonament quan desapareix la condició que ho justifica.

8. El plus pels menjars

Davant l'Audiència Nacional es va plantejar demanda de conflicte col·lectiu, perquè considera que s'havia produït una modificació substancial de les condicions de treball quan els treballadors presencials van passar a teletreballar. El tribunal nega que hi haja aquesta **modificació substancial** i desestima la demanda. Així es pronuncia en sentència la **Sentència 196/2021**. A la sentència manté que aquesta compensació estava pensada per quan la feina era presencial.

9. Trasllat i modificació substancial de condicions de treball.

El TSJ Galícia, en **sentència de 8 de juny de 2021**, va considerar que traslladar de centre de treball a un treballador o treballadora, que pot prestar els seus serveis des de qualsevol lloc en la modalitat de teletreball, és considerat com a modificació substancial de les condicions de treball. Amb les noves tecnologies, les tasques pròpies d'una professió, es poden fer a qualsevol oficina o domicili. Per tant, el desplaçament a una altra oficina d'una altra localitat no està justificat.

10. Acords de teletreball declarats nuls per la Justícia.

Les **clàusules** dels acords signats pels sindicats a l'empresa poden ser denunciades pels treballadors i les treballadores, si es consideren contràries a la Llei del Treball a Distància.

L'Audiència Nacional, en sentència de 10 de novembre del 2022, considera que la clàusula que establia que el teletreball no originava cap despesa al treballador és nul·la. L'empresa està obligada a assumir aquestes despeses, sense que això comporte que el treballador tinga dret a una compensació genèrica, per la qual cosa cal acreditar i comptabilitzar les despeses produïdes per poder reclamar-les a l'empresa. A la seua sentència de 22 març 2022, anul·la diverses clàusules d'un contracte tipus de treball a distància per a qui vulga teletreballar, per considerar-les contràries a llei. No és admissible establir una clàusula general de renúncia a drets consolidats, que per llei tenen les treballadores i els treballadors.

23.2 TREBALL A DISTÀNCIA I TELETREBALL. DIFERÈNCIES.

QUÈ ÉS LA FAENA A DISTÀNCIA?

A la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aquesta modalitat de treball es defineix com: "aquella en què la prestació de l'activitat laboral es realitza al domicili del treballador o al lloc elegit per aquest, com a alternatiu al seu desenvolupament presencial al centre de treball.

Per desenvolupar les seues funcions, l'empresa pot lliurar als empleats els equips de treball necessaris, però no està obligada.

QUÈ ÉS EL TELETREBALL?

El teletreball està considerat com un tipus de faena a distància. Implica la prestació de serveis basats en les noves tecnologies. La llei aprofundeix en aquest sentit i indica que és "una forma d'organització o de realització del treball utilitzant les tecnologies de la informació, en el marc d'un contracte o d'una relació laboral, en què un treball que també s'hauria pogut fer a els locals de l'empresa, habitualment s'executa fora d'aquests".

La diferència més important pel que fa al treball a distància és que els equips informàtics necessaris per desenvolupar la tasca professional han de ser proporcionats per l'empresa. Si no és així, el treballador o treballadora ha de ser compensat del cost de l'ordinador, línia de connexió a internet, o qualsevol altra despesa.

Com a conseqüència de la pandèmia, les xifres dels teletreballadors es van incrementar de manera considerable. Les empreses (sobretot al sector serveis), seguint les recomanacions de Sanitat per frenar la propagació del virus, van posar en marxa la modalitat de teletreball. Aquest model de treball ha anat creixent i consolidant-se en moltes empreses que fins ara no en tenien. Segons l'última enquesta publicada per l'Institut Nacional d'Estadística (INE) aquesta xifra va sobre el 14% de la població treballadora.

Desenvolupar l'activitat professional fora de l'oficina s'emmarca dins del treball a distància. El teletreball n'és una modalitat. Treballar des de casa té beneficis per a l'empresa (l'estalvi de costos). També per a empleat o empleada (la conciliació familiar). La seua regulació es fa per mitjà de la Llei del Teletreball, de juliol del 2021.

Actualment tenim tres maneres de desenvolupar la faena, totes regulades per normativa laboral. Aquestes són:

- 1. Treball presencial:** quan es desenvolupa al centre de treball.
- 2. Treball a distància:** Quan la realització de l'activitat laboral es presta al domicili, o al lloc elegit, amb caràcter regular.

3. Teletreball: És un treball a distància. Es duu a terme mitjançant l'ús exclusiu de mitjans i sistemes informàtics i telemàtics.

EL TREBALL A DISTÀNCIA I EL TELETREBALL. SEMBLATS PERÒ NO IGUALS

La llei del Teletreball deixa clar que l'acord per a la feina a distància o teletreball és voluntari per a treballadors i treballadores i els empresaris. No es pot obligar cap de les parts a realitzar l'activitat laboral d'aquesta manera, encara que una de les parts ho desitge. És una situació reversible. És possible tornar al model presencial.

Una altra consideració important és que, perquè siga considerada faena a distància o teletreball, cal que almenys un 30% de la jornada es faça fora de l'oficina. També cal saber que, els drets de les persones que facen faena a distància o teletreballen són els mateixos que els d'aquells que desenvolupen la seua activitat a l'empresa de manera presencial. Les seues condicions laborals (sobre retribucions, estabilitat a l'ocupació, horari de treball, formació i promoció professional), han de ser tractades en igualtat de condicions.

24. ELS GRAUS DE CONSANGUINITAT I D'AFINITAT

GRAUS DE CONSANGUINITAT

El grau de consanguinitat fa referència al parentiu que hi ha entre persones de la mateixa família.

Es reconeixen quatre graus de consanguinitat, depenent de la proximitat o la llunyania entre familiars. Són:

- Primer grau: pares i fills.
- Segon grau: avis, nets i germans.
- Tercer grau: oncles, nebots, besavis i besnets.
- Quart grau: cosins germans i oncles avis.

EL GRAU D'AFINITAT

El grau d'afinitat fa referència a la vinculació entre persones de la mateixa família, sense compartir llaços directes de sang

L'enllaç entre ells, ha establert de forma legal, però pas natural. Aquests llaços són coneguts com a família política.

Els graus d'afinitat són:

- Primer grau: cònjuge, sogres, gendre o nora.
- Segon grau: cunyats, avis del cònjuge, cònjuges dels nets, germanastres.
- Tercer grau: cònjuges dels oncles, cònjuges dels nebots, oncles (i els seus cònjuges) del cònjuge, nebots (i els seus cònjuges) del cònjuge.

| AFINITAT | | CONSANGUINITAT | |
|----------------------------------|--------------|-----------------------|---------------------|
| | Besavis – 3r | Besavis – 3r | |
| Nebots, Oncles – 3r ^o | Avis – 2n | Avis – 2n | Nebots, Oncles – 3r |
| Germans – 2n | Pares -1r | Pares -1 ^o | Germans – 2n |
| | ^ Cònjuge v | ^ Tu v | |
| | Fills – 1r | Fills – 1r | |
| | Nets -2n | Nets -2n | |
| | Besnets– 3r | Besnets– 3r | |

ANNEX 1

NOUS PERMISOS LABORALS

El Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny, amb efectes des del 30 de juny, inclou importants mesures en l'àmbit laboral, com a nous permisos retribuïts, reforç a la conciliació, adaptació de jornada i parelles de fet.

1. Art. 4.2.C) ET: DRETS LABORALS

S'afeg a aquest article que el tracte desfavorable a dones o homes per l'exercici dels seus drets de conciliació o corresponsabilitat de la familiar i laboral, serà constitutiu de discriminació per raó de sexe.

2. Art. 34.8 ET ADAPTACIÓ DE JORNADA

Es modifica l'art. 34.8 ET pel que respecta a l'adaptació de jornada, comunament coneguda com a "jornada a la carta"

El dret d'adaptació de la duració i distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, inclosa la prestació del seu treball a distància, serà un dret dels treballadors i treballadores que tinguen necessitats de cura de:

- a) Fills o filles majors de dotze anys
- b) El cònjuge o parella de fet, familiars per consanguinitat fins al segon grau de la persona treballadora.
- c) Altres persones dependents que convisquen en el mateix domicili, i que per raons d'edat, accident o malaltia no puguen valdre's per si mateixes. S'hauran de justificar les circumstàncies en les quals fonamenta la seua petició.

2.1. PROCEDIMENT DE SOL·LICITUD DE L'ADAPTACIÓ DE JORNADA

Es redueixen els terminis de negociació amb l'empresa a 15 dies des de la sol·licitud de la persona treballadora (abans 30 dies) i es presumirà que es concedeix el dret a l'adaptació de jornada, en cas que no concórrega oposició motivada i expressa en aquest termini.

La persona treballadora té dret a tornar a la situació anterior a l'adaptació una vegada conclòs el període pactat o previst o quan decaiguen les causes que van motivar la seua sol·licitud,(2) excepte que concórreguen raons objectives que ho impedisquen.

2.2. ADAPTACIONS DE JORNADA ANTERIORS A 30 DE JUNY DE 2023

Mantenen la seua vigència, però se'ls aplica la nova redacció del art.34.8 ET pel que fa al dret de tornar a la seua situació anterior, sense necessitat de sol·licitar-lo, una vegada transcórrega el termini o decaiguen les causes.

3. Art. 37 ET: PERMISOS RETRIBUÏTS

Es modifica l'art. 34.8 ET pel que fa a l'adaptació de jornada, comunament coneguda com "jornada a la carta".

3.1. PERMÍS PER MATRIMONI

Es mantenen els 15 dies naturals, però s'amplia a les parelles de fet(3) que es registren.

3.2. ACCIDENTS DE TREBALL O MALALTIES GREUS

En cas de defunció, accident o malalties greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització s'amplia el permís a 5 dies, amb independència que existisca o no desplaçament.(4)

S'amplien les persones que té dret a aquest permís, concretament:

- a) Cònjuge o parella de fet.
- b) Familiars o parents consanguinis fins al 2n grau, inclosos els de la parella de fet.
- c) Qualsevol altra persona diferent a les anteriors que convisca amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requerisca de la seua cura efectiva.

3.3. PERMÍS PER DEFUNCIÓ

Es reconeix el permís de 2 dies per la defunció del:

- a) Cònjuge o parella de fet.
- b) Familiars o parents consanguinis fins al 2n grau, inclosos els de la parella de fet

Aquest permís s'amplia a 4 dies en cas de desplaçament.

3.4. PERMÍS PER LACTÀNCIA

En els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, es té dret a 1 hora d'absència en el treball per a la cura del lactant fins que aquest complisca 9 mesos. Es permet el gaudi en dues fraccions de mitja hora cadascuna, així com l'increment proporcional en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple.

Això també podrà acumular-se en jornades completes en els termes que establisca el conveni col·lectiu o l'acord amb l'empresa.

Quan 2 persones de la mateixa empresa sol·liciten aquest permís per al mateix subjecte causant, es permet la limitació de l'exercici simultani per raons fundades i objectives de funcionament de l'empresa, que hauran de ser comunicades per escrit a la persona treballadora i degudament motivades. A més l'empresa està obligada oferir un pla alternatiu que assegure el gaudi de totes dues persones i possibilita l'exercici dels drets de conciliació.

Una altra novetat és quan els dos progenitors, adoptants, guardadors o acollidors exercisquen aquest dret amb la mateixa duració i règim, el període de gaudi podrà estendre's fins que el lactant complisca dotze mesos, amb reducció proporcional del salari a partir del compliment dels nou mesos.

3.5. PERMÍS PER GUARDA LEGAL. (Art. 37.6 ET)

Es tracta del dret a la reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un huitè i un màxim de la meitat de la duració a qui tinga a la seua cura directa algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no exercisca una activitat retribuïda.

Es reconeix el mateix dret per a qui requerisca encarregar-se de la cura directa del cònjuge o parella de fet, o un familiar fins al segon grau de consanguinitat i afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident o malaltia no puga valdre's per si mateix, i que no exercisca activitat retribuïda.

3.6. HOSPITALITZACIÓ I TRACTAMENT DE MENORS A CÀRREC AFECTATS PER CÀNCER

El progenitor, adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, d'almenys, la meitat de la duració d'aquella, per a la cura del menor al seu càrrec, durant l'hospitalització i tractament continuat, quan estiga afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que implique un ingrés hospitalari de llarga duració i requerisca la necessitat de la seua cura directa, continu i permanent.

Això serà acreditat mitjançant l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el fill, filla o persona que haguera sigut objecte d'acolliment permanent o de guarda amb finalitats d'adopció complisca els vint-i-tres anys.

Per conveni col·lectiu, es podran establir les condicions i suposats en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

3.7. REDUCCIONS DE JORNADA SOL·LICITADES PER 2 O MÉS TREBALLADORS

Les reduccions de jornada són un dret individual dels treballadors i treballadores, però, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generaren aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. Ara bé, l'empresa està obligada a oferir un pla alternatiu que assegure el gaudi de totes dues persones treballadores i que possibilita l'exercici dels drets de conciliació.

3.8. CONCRECIÓ HORÀRIA I LA DETERMINACIÓ DEL PERÍODE DE GAUDI DEL PERMÍS DE LACTÀNCIA I DE LA REDUCCIÓ DE JORNADA

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada, correspondran a la persona treballadora, dins de la seua jornada ordinària.

Els convenis col·lectius podran establir criteris per a la concreció horària de la reducció de jornada, en atenció als drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del treballador i les necessitats productives i organitzatives de les empreses.

La persona treballadora, excepte força major, haurà de preavisar a l'empresari amb una antelació de quinze dies o la que es determine en el conveni col·lectiu aplicable, precisant la data en què iniciarà i finalitzarà el permís de cura del lactant o la reducció de jornada.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i persona treballadora sobre aquests assumptes seran resoltes per la jurisdicció social a través del procediment establert en l'article 139 de la LRJS.

3.9. EXCEDÈNCIA PER CURA DE FILLS O FAMILIARS

S'estén l'excedència per a la cura del cònjuge o parella de fet i familiar consanguini de la parella de fet.

4. NOU PERMÍS PARENTAL. (Art. 48 BIS ET)

Es tracta d'un permís parental específic que s'ocupa de la cura dels fills i filles, o dels xiquetes i xiquets acollits per més d'un any, i fins a l'edat de 8 anys, intransferible i amb possibilitat del seu gaudi de manera flexible.

És una nova causa de suspensió, amb reserva de lloc de treball, contractual de l'Art. 45.o).

Aquest permís tindrà una duració no superior a 8 setmanes, contínues o discontinúes.

És intransferible, i podrà ser gaudit a temps complet, o en règim de jornada a temps parcial.

La persona treballadora serà l'encarregada d'especificar a l'empresa la data d'inici i fi o, en el seu cas, els períodes de gaudi del permís, havent de comunicar-lo a l'empresa amb una antelació de 10 dies o la que indiquen els convenis col·lectius, excepte força major, tenint en compte la situació d'aquella i les necessitats organitzatives de l'empresa.

En el cas que dos o mes persones de l'empresa generaren aquest dret pel mateix subjecte causant, o en altres supòsits definits pels convenis col·lectius en els quals s'altere seriosament el correcte funcionament de l'empresa, aquesta podrà ajornar la concessió del permís per un període raonable, justificant-lo per escrit i després d'haver oferit una alternativa de gaudi igual de flexible.

4.1. NUL·LITAT DE L'ACOMIADAMENT I PERMÍS PARENTAL

S'inclou com a causa de nul·litat les decisions extintives de les persones treballadores durant el període de suspensió pel permís parental, excepte que existisca motiu per a això.

5. PERMÍS PER FORÇA MAJOR. (Art. 37.9 ET)

Es permet a les persones treballadores absentar-se per raons justificades d'urgència familiar i que requereixen la presència immediata d'aquelles.

Es tracta de "motius familiars urgents o inesperats", que suposen la necessitat d'atendre successos esporàdics.

Es consideraran com retribuïdes les hores equivalents a quatre dies a l'any, sense perjudici del que sobre aquest tema pogueren establir els convenis col·lectius, podent gaudir-los de forma acumulada.

La persona treballadora haurà d'aportar justificació del motiu de l'absència.

6. FAMÍLIES MONOPARENTALS (Art. 48.6 ET)

En les suspensions amb reserva a lloc de treball de l'art. 48.6 ET s'estableix que en el supòsit de discapacitat del fill en el naixement, adopció, en situació de guarda amb finalitats d'adopció o d'acolliment, la suspensió del contracte tindrà una duració addicional de dues setmanes, una per a cadascuna dels progenitors.

La mateixa ampliació procedirà en el supòsit de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiple per cada fill diferent del primer.

En cas d'un sol progenitor, aquest podrà gaudir de les ampliacions completes previstes en aquest apartat per al cas de famílies amb dos progenitors.

7. ACOMIADAMENTS

S'inclouen com a causes de nul·litat de l'acomiadament els supòsits ací contemplats, modificant-se la redacció de l'art. 53.4 i 55.5) del ET.

8. CÀLCUL INDEMNITZACIONS ACOMIADAMENT EN ELS CASOS DE REDUCCIÓ DE JORNADA

En els supòsits de l'art. 37.4), .5), .6) i 8) del ET la indemnització per acomiadament es calcularà atenent el salari a jornada completa, sempre que no haguera transcorregut el termini màxim legalment establert per a la reducció.

INTERINDICAL ICS INFORMA

A partir de l'1 d'octubre de 2023 canvia la forma càlcul dels períodes de cotització per a la jubilació per a les persones que en la seua vida laboral han treballat en jornades inferiors al 100%. Cada jornada, siga del percentatge que siga, comptarà com una jornada de cotització.

«Article 247. Càlcul dels períodes de cotització.

A l'efecte d'acreditar els períodes de cotització necessaris per a causar dret a les prestacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, incapacitat temporal i naixement i cura de menor es tindran en compte els diferents períodes durant els quals el treballador haja romàs en alta amb un contracte a temps parcial, qualsevol que siga la duració de la jornada realitzada en cadascun d'ells.»

PLANTEM CARA



Afilia't



INTERSINDICAL
VALENCIANA

Seus

ALACANT

Glorieta Poeta Vte. Mogica, 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>

