

10 anàlisis i comentaris sobre canvis normatius laborals recents

Revisió tècnica (Inclou l'anàlisi del Reial decret llei 5/2023)

Índex

Introducció	3
1. NO DISCRIMINACIÓ PER RAÓ D'ESTAT DE SALUT	4
2. NOVES SITUACIONS ESPECIALS PER INCAPACITAT TEMPORAL	5
3. PROTOCOL CONTRA LA DISCRIMINACIÓ LGTBI	8
4. MENCIÓ A DOS CANVIS INCORPORATS EN LA LLEI D'OCUPACIÓ	9
5. COTITZACIÓ DELS DIES TREBALLATS A TEMPS PARCIAL COM A DIES A TEMPS COMPLET	11
6. DESPESES DE LOCOMOCIÓ	12
7. CANVIS EN LES MESURES DE CONCILIACIÓ	13
8. NOUS PERMISOS	16
9. BONIFICACIÓ DE MATERNITAT. DIFICULTATS PER APLICAR-LA	21
10. ALTRES QÜESTIONS RELACIONADES AMB LA CONCILIACIÓ	29

Introducció

Els anys 2022 i 2023 s'han caracteritzat per la publicació de nombroses normes que afecten l'àmbit laboral. La volatilitat ha estat sempre una constant de la normativa laboral, però en aquesta ocasió, han estat tantes modificacions i tan continuades que ha resultat difícil fer un seguiment, estudi i anàlisi detallats de cadascuna.

En aquest petit manual no es pretén recollir tota la normativa publicada, sinó només aquella que pot incidir de manera més directa o acusada en la gestió de les entitats del Tercer Sector Social.

Malgrat això, s'ha de ser conscient que la majoria de les normes encara no han estat dirimides pels tribunals, o no ho han estat suficientment, com per fixar criteris jurisprudencials. I, a més a més, els criteris fixats per sentències anteriors es basaven en una normativa molt més restrictiva que l'actual, la qual cosa, pot fer pensar que es poden produir canvis en aquests criteris definits fins ara a l'empared d'una normativa anterior.

Finalment, cal mencionar que no s'ha inclòs normativa referent a la cotització de persones becàries, concretament mitjançant el Reial decret llei 2/2023, que serà objecte d'una anàlisi exclusiva, a causa del fet que la seva entrada en vigor es va endarrerir a l'1 de gener de 2024.

El Prat de Llobregat, 27 de novembre de 2023

1.No discriminació per raó d'estat de salut

Norma: Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación

Artículo 2. Ámbito subjetivo de aplicación.

1. *Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*

2. [...]

3. *La enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública*

Artículo 9. Derecho a la igualdad de trato y no discriminación en el empleo por cuenta ajena.

1. *No podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo.*

La incorporació de la malaltia, la condició de salut, l'estat serològic o la predisposició genètica a partir patologies com alguns dels motius pels quals no hi pot haver discriminació, ha obert un ventall de potencials demandes cada vegada que s'ha produït un acomiadament d'una persona que estava en procés d'IT o just s'acabava d'incorporar d'un procés d'IT.

A hores d'ara, les diferents sentències judicials no esclareixen totalment una interpretació de tendència única, malgrat que sí que incorporen la necessitat d'una contundent càrrega de la prova per part de l'entitat per demostrar que l'extinció no ha estat per causa de la malaltia o l'estat de salut de la persona acomiadada.

S'ha d'actuar amb molta precaució sobre aquesta qüestió i amb tendència restrictiva, és a dir, intentar evitar extincions de contracte de persones que estiguin de baixa mèdica (especialment si porten un temps) i, en la mesura del possible, evitar extincions de contracte amb persones que s'hagin incorporat després d'una baixa mèdica, mediant un temps prudencial, que dependrà de cada cas.

2. Noves situacions especials per incapacitat temporal

Norma: Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo

Disposición final tercera. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

1. Tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal:

a) [...]

Tendrán la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio

Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.

Se considerará también situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.

Nova regulació:

<p>Baixa mèdica per menstruació incapacitant secundària</p> <p>(Derivada d'una dismenorrea secundària associada a patologies prèviament diagnosticada)</p>	<ul style="list-style-type: none">• És un procés de contingències comunes (IT per contingències comunes).• Està associada a patologies prèvies, com endometriosis, miomes, malaltia inflamatòria pelviana, pòlips endometrials, ovaris poliquístics, entre d'altres.• No necessita carència (no s'exigeix cotització prèvia).• La prestació s'abona des del primer dia, la paga l'INSS o la mútua (pagament delegat per part de l'entitat), en la mateixa quantia i percentatge que una baixa mèdica ordinària, excepte que també es cobreixen i paguen els 3 primers dies, (en la mateixa quantia que fins al dia 20, és a dir, el 60% de la base reguladora). A partir del dia 21è, com la IT ordinària (75% de la base reguladora). El conveni col·lectiu pot millorar aquest percentatge.• Cada procés d'incapacitat temporal serà considerat com un nou procés de baixa mèdica, sense que computi als efectes de la durada màxima de la IT (no es consideren recaiguda).
---	---

<p>Baixa per interrupció de l'embaràs</p> <p>(Avortament voluntari o no, i mentre es rebi assistència sanitària per part del Servei Públic de Salut i la persona estigui impedida per a la feina)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • És un procés de contingències comunes (IT per contingències comunes), excepte que la interrupció sigui ocasionada per un accident de feina o malaltia professional. • No necessita carència (no s'exigeix cotització prèvia). • La prestació s'abona des del dia següent a la baixa mèdica, ja que el primer dia va a càrrec íntegre de l'entitat. La resta de dies els paga l'INSS o la mútua (pagament delegat per part de l'entitat), en la mateixa quantia i percentatge que una baixa mèdica ordinària, excepte que també es cobreixin i paguin el segon i tercer dia (en la mateixa quantia que fins al dia 20, és a dir el 60% de la base reguladora). A partir del dia 21è, com la IT ordinària (75% de la base reguladora). El conveni col·lectiu pot millorar aquest percentatge. • Es computen les recaigudes dintre dels 180 dies, en processos de la mateixa o similar patologia, a efectes del període màxim de la IT.
<p>Baixa per gestació des del dia primer de la setmana 39</p> <p>(Embaràs a partir de la 39a setmana)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • És un procés de contingències comunes (IT per contingències comunes). • Es necessita la mateixa carència que per a la prestació de naixement i cura del/la menor (maternitat), que varia en funció de l'edat: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Amb menys de 21 anys no s'exigeix carència. ◦ Entre 21 i menys de 26, s'exigeix haver cotitzat 90 dies dintre dels últims 7 anys o 180 dies en la vida laboral.

<p>Baixa per gestació des del dia primer de la setmana 39</p> <p>(Embaràs a partir de la 39a setmana)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Amb 26 anys o més, s'exigeix haver cotitzat 180 dies dintre dels últims 7 anys o 360 dies en la vida laboral. • La prestació s'abona des de l'endemà a la baixa mèdica, ja que el primer dia va a càrrec íntegre de l'entitat. La resta de dies els paga l'INSS o la mútua (pagament delegat per part de l'entitat), en la mateixa quantia i percentatge que una baixa mèdica ordinària, excepte que també es cobreixen i paguen el segon i tercer dia (en la mateixa quantia que fins al dia 20, és a dir el 60% de la base reguladora). A partir del dia 21è, com la IT ordinària (75% de la base reguladora). El conveni col·lectiu pot millorar aquest percentatge. • Es computen les recaigudes dintre dels 180 dies, en processos de la mateixa o similar patologia, a efectes del període màxim de la IT.
--	--

3. Protocol contra la discriminació LGTBI

Norma: Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI,

que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

Cal destacar l'obligació que les entitats de més de 50 treballadors disposin d'un protocol d'igualtat LGTBI i un protocol d'assetjament sexual contra les persones LGTBI. Aquesta normativa encara està pendent de desenvolupament reglamentari i, per tant, a hores d'ara es podria incloure com a annexes del pla d'igualtat de les entitats.

A més del pla d'igualtat, el protocol d'assetjament sexual i el protocol d'assetjament laboral, també s'ha de disposar de protocol de desconnexió digital, canal de denúncies internes, protocol sobre RGPD (protecció de dades) i acords de treball a distància individuals (si se supera el 30% de jornada en teletreball).

4. Mención a dos cambios incorporados en la Ley d'ocupació

Norma: Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo

Disposición adicional novena. Contratos vinculados a programas de activación para el empleo.

- 1. Las Administraciones públicas y, en su caso, las entidades sin ánimo de lucro podrán realizar contratos vinculados a programas de políticas activas de empleo previstos en esta ley con las personas participantes en dichos programas. La duración de estos contratos no podrá exceder de doce meses y, en el caso de la contratación realizada por Administraciones públicas, los procesos de selección deberán observar los principios de igualdad, mérito y capacidad.*
- 2. Excepcionalmente, y con efectos hasta 31 de diciembre de 2024, se podrán realizar estos contratos con el personal técnico necesario para la ejecución de los programas citados en el apartado anterior.*

Disposició final octava. Modificació del text refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Uno. Se modifica el artículo 27, apartado 2, que pasa a tener la siguiente redacción:

2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, tanto anual como mensual, es inembargable. A efectos de determinar lo anterior se tendrán en cuenta tanto el periodo de devengo como la forma de cómputo, se incluya o no el prorrateo de las pagas extraordinarias, garantizándose la inembargabilidad de la cuantía que resulte en cada caso. En particular, si junto con el salario mensual se percibiese una gratificación o paga extraordinaria, el límite de inembargabilidad estará constituido por el doble del importe del salario mínimo interprofesional mensual y en el caso de que en el salario mensual percibido estuviera incluida la parte proporcional de las pagas o gratificaciones extraordinarias, el límite de inembargabilidad estará constituido por el importe del salario mínimo interprofesional en cómputo anual prorrateado entre doce meses.

Nova regulació:

Contractes temporals vinculats a programes d'activació per a l'ocupació	<ul style="list-style-type: none">• Són la majoria de contractes que duen a terme les entitats sense ànim de lucre dirigits a persones en risc d'exclusió social, sempre que estiguin dintre de les polítiques actives d'ocupació del SOC.• Conformen els contractes amb codi 405 i 505.• Són un tipus de contracte temporal específic per a entitats no lucratives i administracions públiques, amb una durada màxima de 12 mesos.• Fins a desembre de 2024 es poden fer servir per contractar persones beneficiàries i també tècniques que coordinin o gestionin aquests projectes.
--	--

Nova redacció sobre el Salari Mínim Interprofessional (SMI) i la seva inembargabilitat

- La modificació precisa el que ja s'havia interpretat, pel fet de tenir en compte si la persona cobra les pagues extres prorratejades o bé cobra la liquidació d'alguna paga en el moment de l'embargament, per detallar que la quantia inembargable s'ha d'incrementar per incorporar la part proporcional de paga extra o bé la quantia de pagues extres afegides en la liquidació. Per exemple, si la persona cobra les pagues extres de manera prorratejada amb la nòmina mensual, l'import inembargable no serà de 1.080 €, sinó de 1.260 € (amb dades de l'SMI de 2023).

5. Cotització dels dies treballats a temps parcial com a dies a temps complet

Norma: Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Artículo único. Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Veintiséis. Se modifica el artículo 247, que queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 247. Cómputo de los periodos de cotización.

A efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia,

Incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

Importantíssima modificació que opera des de l'1 d'octubre de 2023. Totes les persones que treballen a temps parcial cotitzaran cada dia a efectes de dies treballats per a prestacions com si fos un dia a jornada completa.

Es tracta d'una reivindicació històrica que provocava una doble penalització a les persones que treballaven a temps parcial: cobraven menys i havien de treballar molt més temps per arribar als mateixos drets que una persona treballadora a jornada completa. Fins ara, només la prestació de l'atur es calculava segons aquesta manera, i ara seran altres prestacions, com la jubilació o la incapacitat temporal o permanent, entre d'altres.

6.Despeses de locomoció

Norma: Orden HFP/792/2023, de 12 de julio, por la que se revisa la cuantía de las dietas y asignaciones para gastos de locomoción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Artículo único. Gastos de locomoción.

Artículo único. Gastos de locomoción

1. A efectos de lo previsto para los gastos de locomoción en la letra b) del artículo 9.A.2 del Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, aprobado por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, se excluirá la cantidad que resulte de multiplicar 0,26 euros por el número de kilómetros recorridos, siempre que se justifique la realidad del desplazamiento, más los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen.

L'administració tributària actualitza els imports exempts de tributar per despeses de locomoció i passen de 0,19 € per Km a 0,26 € per Km. Cal recordar que aquest import indica només la quantia que està exempta de tributar, no necessàriament la quantia que s'ha d'abonar a les persones que hagin tingut despeses per locomoció. Qualsevol import que estigui per sobre de 0,26 € per km recorregut estarà subjecte a retenció d'IRPF i cotització de seguretat social.

7.Canvis en les mesures de conciliació

Norma: Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania [...] y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores [...]

Artículo 127. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Uno. Se modifica la letra c) del artículo 4.2, que queda redactada como sigue:

c) A no ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Dos. Se modifica el apartado 8 del artículo 34, que tendrá la siguiente redacción:

8. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

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

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Nova regulació:

Discriminació per actuar contra l'exercici dels drets de conciliació	<ul style="list-style-type: none">• Qualsevol tracte desfavorable vers homes o dones per exercir els seus drets de conciliació i coresponsabilitat familiar es considera discriminació.• Implica nul·litat de qualsevol acció duta a terme per part de les entitats contra persones que estiguin exercint aquests drets o hagin manifestat la intenció d'exercir-los (inclosa la nul·litat de l'acomiadament, expressament recollida en les modificacions dels articles 53.4 i 55.5 de l'Estatut dels Treballadors).
---	---

Dret d'adaptació de jornada

- S'inclou el dret a adaptar la jornada en durada, distribució o forma (incloent teletreball) per fer efectiva la conciliació familiar i laboral.
- Inclou el supòsit de tenir fills o filles majors de 12 anys, cònjuge o parella de fet, familiars fins segon grau de consanguinitat i persones dependents que visquin al domicili, que per edat, malaltia o accident no puguin valdre's per si soles.
- S'ha de justificar degudament la petició.
- El procés per concedir aquesta adaptació ha de venir recollit al conveni col·lectiu. Si no està regulat, serà per acord entre entitat i persona treballadora. Aquesta negociació pot durar 15 dies com a màxim. L'entitat haurà de motivar la seva negativa, si fos el cas, plantejant una proposta alternativa que possibiliti les necessitats de conciliació o denegar la petició. Per suposat, tant l'alternativa com la denegació han de quedar perfectament argumentades i motivades.
- No s'ha de confondre amb la reducció de jornada regulada a l'article 37.6 de l'Estatut dels Treballadors per causa de guarda legal. El supòsit de guarda legal no necessita justificació de la persona treballadora i la seva concessió és automàtica. En canvi, el dret d'adaptació de jornada no pot ser automàtic ni unilateral i requereix seguir un procés determinat (regulat en el conveni col·lectiu o, en el seu defecte, negociat amb l'entitat). S'ha de tenir en compte que la norma, en el cas de la guarda legal, expressament recull que la reducció ha de ser diària i dintre de la jornada habitual, mentre que el dret d'adaptació de jornada negociada no indica cap limitació.

8. Nous permisos

Norma: Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania [...] y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores [...]

Artículo 127. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Tres. Se modifica el párrafo introductorio, y las letras a) y b) y se añade una nueva letra b bis) en el apartado 3 del artículo 37, se modifican los apartados 4 y 6 y se introduce un nuevo apartado 9 en el mismo artículo, que quedan redactados como sigue: Se modifica la letra c) del artículo 4.2, que queda redactada como sigue:

3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

[...]

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

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

[...]

Siete. Se introduce un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción:

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

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

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

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

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

Nova regulació:

<p>Permís per hospitalització, malaltia greu, accident i intervenció quirúrgica sense hospitalització amb necessitat de repòs</p>	<ul style="list-style-type: none">• S'ha dividit l'antic article 37.3.b) de l'Estatut dels Treballadors en dos de diferents, per separar el permís per mort d'un familiar del d'hospitalització, malaltia, accident i intervenció no hospitalària. El permís per mort continua sent de 2 dies (o 4 si hi ha desplaçament) (article 37.3.b).bis de l'Estatut des Treballadors).• El nou permís passa de 2 (o els marcats per conveni col·lectiu) a 5 dies (excepte que el conveni col·lectiu sigui superior).• Aquests dies s'han de computar en laborables, si se segueix la doctrina amb el permís anterior de 2 dies establerta pels tribunals (tot i que caldrà veure si hi ha canvis a futur en la doctrina interpretativa).• S'inclouen persones convivents de la persona treballadora, no només familiars. Això abastaria des de familiars superiors al segon grau a persones no familiars que hi convisquin, com persones companyes de pis, fins i tot. Cal demostrar la convivència.• És un permís retribuït, a càrrec de l'entitat.• Hi ha discussió sobre la durada màxima del permís en el supòsit que l'hospitalització sigui inferior a 5 dies. En aquest cas, si se segueix la doctrina del permís anterior de 2 dies establerta pels tribunals, tècnicament, l'alta hospitalària no extingeix el permís (tot i que caldrà veure si hi ha canvis a futur en la doctrina interpretativa a aquest respecte). Internament, potser convé seguir una interpretació restrictiva en funció de l'evolució d'aquest permís.
--	---

**Permís per força major familiar
(urgència)**

- Per tenir-hi dret han de coincidir les següents circumstàncies:
 - Força major (aliè a la voluntat de la persona, imprevisible, inevitable, inesperat i excepcional).
 - Relacionat amb familiars convivents o persones convivents.
 - Urgència.
 - Per causa de malaltia o accident.
 - Amb necessitat de la presència física immediata.
- Es pot gaudir per hores, no necessàriament per dies.
- Estan retribuïts l'equivalent en hores a 4 dies de feina de la jornada de la persona treballadora (la redacció de la norma fa pensar que s'ha d'interpretar que, un cop consumits els 4 dies equivalents retribuïts, es continua tenint dret al permís, però sense retribució, i caldrà veure quina és la interpretació que en fan els tribunals).
- S'ha de seguir el que estableixi el conveni col·lectiu o bé, si no ho regula, segons acord amb la representació de les persones treballadores (comitès d'empresa i delegats i delegades de personal).
- Cal justificar posteriorment l'absència i ús del permís cada vegada.

Permís parental de 8 setmanes

- És un permís exclusivament parental i no transferible. Tampoc és retribuït.
- S'ha de fer servir per tenir cura d'un fill o filla (o nens o nenes acollides per més d'un any) i fins que tinguin 8 anys.
- Pot tenir una durada de fins a 8 setmanes, que poden ser gaudides de manera flexible (continuadament o no, a temps complet o parcial). Està pendent de desenvolupament reglamentari el seu gaudiment flexible.
- S'ha de sol·licitar amb una antelació de 10 dies, indicant data d'inici i final, excepte força major i, en aquest cas, tenint en compte la mateixa circumstància i les necessitats organitzatives de l'entitat.
- Si ho demanen dues persones pel mateix fill o filla, i si altera seriosament el funcionament de l'entitat, es podrà ajornar la concessió del permís per un temps raonable, justificant-ho per escrit, sempre que abans s'hagi ofert una alternativa.
- Es tracta d'un motiu de suspensió del contracte, més que d'un permís (es modifica l'article 45.1 de l'Estatut dels Treballadors). Donat que una part d'aquest permís està pendent de desenvolupament reglamentari, en el moment de redactar la present instrucció existeixen molts dubtes de l'aplicació en relació amb el fet de si s'ha de mantenir d'alta la persona treballadora o no, ja que és una suspensió de contracte i no d'un permís.

Permís parental de 8 setmanes

- Fins i tot s'està qüestionant, per una part dels juristes, si el permís es pot sol·licitar o no sense el desenvolupament reglamentari. Caldrà, doncs, prestar atenció als matisos que es puguin derivar a nivell interpretatiu i tècnic.

9. Bonificació de maternitat. Dificultats per aplicar-la

Norma: Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas

Artículo 17. Bonificaciones en los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para sustitución de personas trabajadoras en determinados supuestos.

1. Darán derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 366 euros/mes durante el período al que se refiere el apartado derecho a una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 366 euros/mes durante el período al que se refiere el apartado 2:

a) Los contratos de duración determinada que se celebren con personas jóvenes desempleadas, menores de 30 años, para sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, a las que se refieren los artículos 186 a 189 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

b) Los contratos de duración determinada que se celebren con personas jóvenes desempleadas, menores de 30 años, para sustitución de personas trabajadoras que estén percibiendo las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado del menor

o la menor o ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante, a las que se refieren los artículos 177 a 185 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

c) Los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas para sustitución de personas trabajadoras autónomas, personas socias trabajadoras o socias de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos y en los términos establecidos en las letras a) y b) anteriores.

La bonificación aplicable a este supuesto será compatible con la establecida en el artículo 38 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

d) Los contratos de duración determinada que se celebren con personas desempleadas con discapacidad para sustitución de personas trabajadoras con discapacidad que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal.

2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, la duración de las bonificaciones en la cotización coincidirá con el período en el que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación o, en su caso, situación de incapacidad temporal.

Artículo 18. Bonificaciones en la cotización de las personas trabajadoras sustituidas durante las situaciones de nacimiento y cuidado del menor o la menor, ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

1. A la cotización de las personas trabajadoras por cuenta ajena sustituidas durante el percibo de las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado de menor, ejercicio corresponsable del cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de sustitución a que se refiere el artículo 17.1.a) y b), les será de aplicación una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 366 euros/mes.

[...]

3.La duración de las bonificaciones indicadas en los apartados 1 y 2 coincidirá con el período en el que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación.

Artículo 8. Requisitos de los beneficiarios.

e) Contar con el correspondiente plan de igualdad, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El requisito previsto en el párrafo anterior se entenderá cumplido con la inscripción obligatoria en registro público de conformidad con lo previsto en el artículo 11 del Real Decreto 901/ 2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Artículo 10. Cuantía y duración de los beneficios.

[...]

2.Respecto de los incentivos a la contratación laboral, sus cuantías se establecen por cada contrato suscrito a tiempo completo.

En los supuestos de contratación a tiempo parcial, las citadas cuantías se reducirán proporcionalmente en función de la jornada establecida, sin que ésta pueda ser inferior, a efectos de la aplicación de los correspondientes incentivos, al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable. A estos efectos, se entenderá por persona trabajadora a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

A efectos de la aplicación del incentivo en el caso de bonificaciones de cuotas, se entenderá que el porcentaje del 50 por ciento a que hace referencia el párrafo anterior es el porcentaje comunicado por la empresa en el momento del alta, o como variación de datos, identificativo del tiempo de trabajo realizado por la persona trabajadora en cada uno de los días del correspondiente período de liquidación de cuotas. Cuando la jornada de trabajo, definida conforme a lo indicado en este párrafo, sea inferior al 50 por ciento de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable, no resultará de aplicación ningún importe de bonificación de cuotas, teniéndose en cuenta dicho período como consumido para el cómputo del tiempo máximo de disfrute de la bonificación de cuotas.

El citado límite de duración mínima de la jornada a tiempo parcial no resultará de aplicación al colectivo de personas con discapacidad, como medida de adecuación del empleo a sus capacidades, ni tampoco en los supuestos de reducción de jornada previstos en el artículo 37.4, 6 y 8 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ni durante los períodos en los que las personas trabajadoras reduzcan su jornada de trabajo como consecuencia del ejercicio del derecho a la huelga.

Artículo 11. Exclusiones.

1. Los incentivos a la contratación previstos en este real decreto-ley, cualquiera que sea la forma que adopten, no se aplicarán en los siguientes supuestos:

a) Relaciones laborales de carácter especial [...].

b) Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial, ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las entidades o de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.

c) Contrataciones realizadas con personas trabajadoras que en los doce meses anteriores a la fecha de alta de la persona trabajadora en el correspondiente régimen de la Seguridad Social hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o un contrato formativo, cualquiera que sea su modalidad y la duración de su jornada.

No se aplicará lo establecido en el párrafo anterior en los supuestos de transformación de contratos que estén incentivados con arreglo a esta norma.

d) Personas trabajadoras que hayan causado baja en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con un contrato de trabajo indefinido para otro empleador en un plazo de tres meses previos a la fecha del alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con el contrato incentivado. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

Lo dispuesto en este apartado será también de aplicación en el supuesto de vinculación laboral anterior de la persona trabajadora con empleadores a los que la persona solicitante de los incentivos haya sucedido en virtud de lo establecido en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando se trate de contrataciones con personas trabajadoras con discapacidad, sólo les serán de aplicación las exclusiones del apartado 1.c), si el contrato previo hubiera sido por tiempo indefinido, y del apartado 1.d).

No obstante, la exclusión establecida en el apartado 1.d) no será de aplicación en el supuesto de contratación de personas trabajadoras con discapacidad procedentes de centros especiales de empleo, tanto en lo que se refiere a su incorporación a una empresa ordinaria, como en su posible retorno al centro especial de empleo de procedencia o a otro centro especial de empleo. Tampoco será de aplicación dicha exclusión en el supuesto de incorporación a una empresa ordinaria de personas trabajadoras con discapacidad en el marco del programa de empleo con apoyo.

3. En todo caso, las exclusiones citadas en el apartado anterior no se aplicarán si se trata de personas trabajadoras con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo. A efectos de esta norma, se considerarán como tales a las personas incluidas en alguno de los grupos señalados en el artículo 6.c).

4. Los empleadores que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos incentivados quedarán excluidos por un periodo de doce meses de los incentivos a la contratación. La citada exclusión afectará a un número de contratos igual al de las extinciones producidas.

El periodo de exclusión se contará a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo.

Nova regulació:

Canvis en el col·lectiu i en la quantia de la bonificació	<ul style="list-style-type: none">• Afecta les bonificacions que puguin haver per risc durant l'embaràs, risc durant la lactància, naixement i cura del/la menor (maternitat) i exercici corresponsable de cura del/la menor lactant (lactància, però només en cas que siguin els dos progenitors alhora des dels 9 als 12 mesos del/la menor).• El principal canvi radica en el fet que ara la persona substituïda ha d'estar desocupada i ser menor de 30 anys. Això suposa un gran canvi respecte a la situació anterior, que exigia només que la persona substituïda estigués desocupada.• La quantia ha variat i ara és fixa, de 366 € mensuals tant per la persona substituïda com la substituïda. Aquesta quantia és proporcional a la jornada de la persona treballadora (veure limitacions a continuació per a contractes inferiors al 50% de la jornada).
--	---

<p>Canvis en el col·lectiu i en la quantia de la bonificació</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aquesta quantia ha quedat limitada i suposa una reducció important respecte a la situació anterior, on sovint els imports a deduir eren superiors (ja que es bonificava la seguretat social empresa de la persona substituïda i de la substituïda).
<p>Exclusions, limitacions i requisits per obtenir la bonificació</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les limitacions s'apliquen a totes les bonificacions i no distingeixen la bonificació per maternitat de la resta de bonificacions. Aquestes són les principals limitacions per a totes les bonificacions i també per a les bonificacions que puguin haver-hi per risc durant l'embaràs, risc durant la lactància, naixement i cura del/la menor (maternitat) i exercici corresponsable de cura de l'infant lactant (lactància, però només en el cas que siguin els dos progenitors/es alhora des dels 9 als 12 mesos de l'infant): <ul style="list-style-type: none"> ◦ La bonificació és proporcional a la jornada, però no es pot bonificar res si el contracte és inferior al 50% de la jornada ◦ No es pot aplicar la bonificació a persones que hagin treballat en la mateixa entitat en els últims 6 mesos amb un contracte temporal de durada determinada o formatiu (excepte bonificacions per a transformació de contractes a indefinits). ◦ No es pot aplicar la bonificació a persones que hagin treballat en la mateixa entitat en els últims 12 mesos amb un contracte indefinit. ◦ No es pot aplicar la bonificació a persones que hagin tingut en una altra empresa un contracte indefinit bonificat i hagi finalitzat

Exclusions, limitacions i requisits per obtenir la bonificació

- en els últims 3 mesos abans de l'alta (excepte que hagi estat acomiadament improcedent o col·lectiu).
- Altres limitacions que ja existien abans (contractacions de familiars, de caràcter especial, etc.).
- Les contractacions amb persones amb discapacitat poden no quedar excloses d'algunes d'aquestes limitacions enumerades, però no de l'exclusió d'haver treballat anteriorment en la mateixa entitat.
- Les entitats i empreses que finalitzin contractes bonificats o acomiadin persones amb contractes bonificats, quedaran excloses de poder bonificar durant un període de 12 mesos (la limitació afecta una bonificació per cada contracte bonificat extingit).
- Per poder bonificar és necessari que l'entitat disposi del corresponent pla d'igualtat degudament inscrit a l'administració (RegCon).
- Existeixen altres requisits per a bonificacions diferents de les relacionades amb la maternitat i risc durant l'embaràs i lactància dels 9 als 12 mesos de l'infant que s'han tractat en aquest apartat.

10. Altres qüestions relacionades amb la conciliació

Norma: Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania [...] y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores [...]

- Canvis a l'article 37.4 i 37.6 de l'Estatut dels Treballadors sobre lactància i reducció de jornada per guarda legal, respectivament, per obligar a oferir un pla alternatiu quan dues persones de la mateixa entitat demanen la lactància o la reducció per guarda legal pel mateix subjecte causant, abans de limitar l'exercici simultani del dret a la mesura, per tal que les dues persones en puguin gaudir. També s'inclou una modificació només a l'article 37.6 per incorporar com a persones que causen dret a la reducció de jornada per cura de familiars a la persona cònjuge, parella de fet i als familiars consanguinis de la parella de fet.
- Canvis a l'article 46.3 de l'Estatut dels Treballadors sobre excedències, per incorporar com a persones que causen dret a l'excedència per cura de familiars als familiars consanguinis de la parella de fet.
- Canvis a l'article 48.6 de l'Estatut dels Treballadors, de prolongació de la maternitat en dues setmanes (una per a cada persona progenitora) en cas de naixement, adopció o acolliment de fill o filla amb discapacitat, o bé en cas de naixement, adopció o acolliment múltiple, per incorporar que, en el cas que només hi hagi una persona progenitora, aquesta podrà gaudir les dues setmanes completes.



93 474 74 50

infosuport@fundesplai.org

 **@suport_org**

 **@fundesplai**

 **@fundesplai**