

10 análisis y comentarios sobre cambios normativos laborales recientes

Revisión técnica (Incluye el análisis del Real decreto ley 5/2023)

Índice

| | |
|---|----|
| Introducción | 3 |
| 1. NO DISCRIMINACIÓN POR MOTIVO DE ESTADO DE SALUD | 4 |
| 2. NUEVAS SITUACIONES ESPECIALES POR INCAPACIDAD TEMPORAL | 5 |
| 3. PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LGTBI | 8 |
| 4. MENCIÓN A DOS CAMBIOS INCORPORADOS EN LA LEY DE EMPLEO | 9 |
| 5. COTIZACIÓN DE LOS DÍAS TRABAJADOS A TIEMPO PARCIAL COMO DÍAS A TIEMPO COMPLETO | 11 |
| 6. GASTOS DE LOCOMOCIÓN | 12 |
| 7. CAMBIOS EN LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN | 13 |
| 8. NUEVOS PERMISOS | 16 |
| 9. BONIFICACIÓN DE MATERNIDAD. DIFICULTADES PARA APLICARLA | 21 |
| 10. OTRAS CUESTIONES RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN | 29 |

Introducción

Los años 2022 y 2023 se han caracterizado por la publicación de numerosas normas que afectan al ámbito laboral. La volatilidad ha sido siempre una constante de la normativa laboral, pero en esta ocasión, han sido tantas modificaciones y tan continuadas que ha resultado difícil hacer un seguimiento, estudio y análisis detallados de cada una.

En este pequeño manual no se pretende recoger toda la normativa publicada, sino solo aquella que puede incidir de manera más directa o acusada en la gestión de las entidades del Tercer Sector Social.

A pesar de esto, se ha de ser consciente de que la mayoría de las normas todavía no han sido dirimidas por los tribunales, o no lo suficientemente como para fijar criterios jurisprudenciales. Y, además, los criterios fijados por sentencias anteriores se basaban en una normativa mucho más restrictiva que la actual, lo cual puede hacer pensar que se pueden producir cambios en estos criterios definidos hasta ahora al amparo de una normativa anterior.

Finalmente, hay que mencionar que no se ha incluido normativa en lo referente a la cotización de personas becarias, concretamente mediante el Real decreto ley 2/2023, que será objeto de un análisis exclusivo, porque su entrada en vigor se atrasó al 1 de enero de 2024.

El Prat de Llobregat, 27 de noviembre de 2023

1.No discriminación por razón de estado de salud

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 incorporación de la enfermedad, la condición de salud, el estado serológico o la predisposición genética a sufrir patologías como algunos de los motivos por los cuales no puede haber discriminación, ha abierto un abanico de potenciales demandas cada vez que se ha producido un despido de una persona que estaba en proceso de IT o justo se acababa de incorporar de un proceso de IT.

A estas alturas, las diferentes sentencias judiciales no esclarecen totalmente una interpretación de tendencia única, a pesar de que sí que incorporan la necesidad de una contundente carga de la prueba por parte de la entidad para demostrar que la extinción no ha sido a causa de la enfermedad o el estado de salud de la persona despedida.

Se tiene que actuar con mucha precaución sobre esta cuestión y con tendencia restrictiva, es decir, intentar evitar extinciones de contrato de personas que estén de baja médica (especialmente si llevan un tiempo) y, en lo posible, evitar extinciones de contrato con personas que se hayan incorporado después de una baja médica, mediando un tiempo prudencial, que dependerá de cada caso.

2. Nuevas situaciones especiales por incapacidad 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.

Nueva regulación:

| | |
|--|---|
| <p>Baja médica por menstruación incapacitante secundaria</p> <p>(Derivada de una dismenorrea secundaria asociada a patologías previamente diagnosticadas)</p> | <ul style="list-style-type: none">• Es un proceso de contingencias comunes (IT por contingencias comunes).• Está asociada a patologías previas, como endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, pólipos endometriales, ovarios poliquísticos, entre otros.• No necesita carencia (no se exige cotización previa).• La prestación se abona desde el primer día, la paga el INSS o la mutua (pago delegado por parte de la entidad), en la misma cuantía y porcentaje que una baja médica ordinaria, excepto que también se cubran y pagan los 3 primeros días, (en la misma cuantía que hasta el día 20, es decir, el 60% de la base reguladora). A partir del día 21, como la IT ordinaria (75% de la base reguladora). El convenio colectivo puede mejorar este porcentaje.• Cada proceso de incapacidad temporal será considerado como un nuevo proceso de baja médica, sin que compute a los efectos de la duración máxima de la IT (no se consideran recaída). |
|--|---|

| | |
|--|---|
| <p>Baja por interrupción del embarazo</p> <p>(Aborto voluntario o no, y mientras se reciba asistencia sanitaria por parte del Servicio Público de Salud y la persona esté impedida para el trabajo)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Es un proceso de contingencias comunes (IT por contingencias comunes), excepto que la interrupción sea ocasionada por un accidente de trabajo o enfermedad profesional. • No necesita carencia (no se exige cotización previa). • La prestación se abona desde el día siguiente a la baja médica, puesto que el primer día va a cargo íntegro de la entidad. El resto de días los paga el INSS o la mutua (pago delegado por parte de la entidad), en la misma cuantía y porcentaje que una baja médica ordinaria, excepto que también se cubran y paguen el segundo y tercer día (en la misma cuantía que hasta el día 20, es decir el 60% de la base reguladora). A partir del día 21, como la IT ordinaria (75% de la base reguladora). El convenio colectivo puede mejorar este porcentaje. • Se computan las recaídas dentro de los 180 días, en procesos de la misma o similar patología, a efectos del periodo máximo de la IT. |
|--|---|

| | |
|--|---|
| <p>Baja por gestación desde el día primero de la semana 39</p> <p>(Embarazo a partir de la semana 39)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Es un proceso de contingencias comunes (IT por contingencias comunes). • Se necesita la misma carencia que para la prestación de nacimiento y cuidado del/la menor (maternidad), que varía en función de la edad: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Con menos de 21 años no se exige carencia. ◦ Entre 21 y menos de 26, se exige haber cotizado 90 días dentro de los últimos 7 años o 180 días en la vida laboral. |
|--|---|

| | |
|--|---|
| <p>Baja por gestación desde el día primero de la semana 39</p> <p>(Embarazo a partir de la semana 39)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ◦ Con 26 años o más, se exige haber cotizado 180 días dentro de los últimos 7 años o 360 días en la vida laboral. • La prestación se abona desde el día siguiente a la baja médica, puesto que el primer día va a cargo íntegro de la entidad. El resto de días los paga el INSS o la mutua (pago delegado por parte de la entidad), en la misma cuantía y porcentaje que una baja médica ordinaria, excepto que también se cubren y pagan el segundo y tercer día (en la misma cuantía que hasta el día 20, es decir el 60% de la base reguladora). A partir del día 21, como la IT ordinaria (75% de la base reguladora). El convenio colectivo puede mejorar este porcentaje. • Se computan las recaídas dentro de los 180 días, en procesos de la misma o similar patología, a efectos del periodo máximo de la IT. |
|--|---|

3. Protocolo contra la discriminación 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.

Hay que destacar la obligación que las entidades de más de 50 trabajadores dispongan de un protocolo de igualdad LGTBI y un protocolo de acoso sexual contra las personas LGTBI. Esta normativa todavía está pendiente de desarrollo reglamentario y, por lo tanto, a estas alturas se podría incluir como anexas del plan de igualdad de las entidades

Además del plan de igualdad, el protocolo de acoso sexual y el protocolo de acoso laboral, también se tiene que disponer de protocolo de desconexión digital, canal de denuncias internas, protocolo sobre RGPD (protección de datos) y acuerdos de trabajo a distancia individuales (si se supera el 30% de jornada en teletrabajo).

4. Mención a dos cambios incorporados en la ley de empleo

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.*

Disposición final octava. Modificación del texto 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.

Nueva regulación:

| | |
|--|---|
| <p>Contratos temporales vinculados a programas de activación para el empleo</p> | <ul style="list-style-type: none">• Son la mayoría de contratos que llevan a cabo las entidades sin ánimo de lucro dirigidos a personas en riesgo de exclusión social, siempre que estén dentro de las políticas activas de empleo del SOC.• Conformen los contratos con código 405 y 505.• Son un tipo de contrato temporal específico para entidades no lucrativas y administraciones públicas, con una duración máxima de 12 meses.• Hasta diciembre de 2024 se pueden usar para contratar personas beneficiarias y también técnicas que coordinen o gestionen estos proyectos. |
|--|---|

Nueva redacción sobre el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y su inembargabilidad

- La modificación precisa lo que ya se había interpretado, por el hecho de tener en cuenta si la persona cobra las pagas extras prorrateadas o bien cobra la liquidación de alguna paga en el momento del embargo, para detallar que la cuantía inembargable se tiene que incrementar para incorporar la parte proporcional de paga extra o bien la cuantía de pagas extras añadidas en la liquidación. Por ejemplo, si la persona cobra las pagas extras de manera prorrateada con la nómina mensual, el importe inembargable no será de 1.080 €, sino de 1.260 € (con datos del SMI de 2023).

5. Cotización de los días trabajados a tiempo parcial como días a tiempo completo

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 periodos 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.

Importantísima modificación que opera desde el 1 de octubre de 2023. Todas las personas que trabajan a tiempo parcial cotizarán cada día a efectos de días trabajados para prestaciones como si fuera un día a jornada completa.

Se trata de una reivindicación histórica que provocaba una doble penalización a las personas que trabajaban a tiempo parcial: cobraban menos y tenían que trabajar mucho más tiempo para llegar a los mismos derechos que una persona trabajadora a jornada completa. Hasta ahora, solo la prestación del paro se calculaba según esta manera, y ahora serán otras prestaciones, como la jubilación o la incapacidad temporal o permanente, entre otras.

6. Gastos de locomoción

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.

La administración tributaria actualiza los importes exentos de tributar para gastos de locomoción y pasan de 0,19 € por Km a 0,26 € por Km. Hay que recordar que este importe indica solo la cuantía que está exenta de tributar, no necesariamente la cuantía que se tiene que abonar a las personas que hayan tenido gastos por locomoción. Cualquier importe que esté por encima de 0,26 € por km recorrido estará sujeto a retención de IRPF y cotización de seguridad social.

7.Cambios en las medidas de conciliación

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.

Nueva regulación:

| | |
|---|--|
| Discriminación para actuar contra el ejercicio de los derechos de conciliación | <ul style="list-style-type: none">• Cualquier trato desfavorable hacia hombres o mujeres para ejercer sus derechos de conciliación y corresponsabilidad familiar se considera discriminación.• Implica nulidad de cualquier acción llevada a cabo por parte de las entidades contra personas que estén ejerciendo estos derechos o hayan manifestado la intención de ejercerlos (incluida la nulidad del despido, expresamente recogida en las modificaciones de los artículos 53.4 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores). |
|---|--|

Derecho de adaptación de jornada

- Se incluye el derecho a adaptar la jornada en duración, distribución o forma (incluyendo teletrabajo) para hacer efectiva la conciliación familiar y laboral.
- Incluye el supuesto de tener hijos o hijas mayores de 12 años, cónyuge o pareja de hecho, familiares hasta segundo grado de consanguinidad y personas dependientes que convivan en el domicilio, que por edad, enfermedad o accidente no puedan valerse por sí solas.
- Se tiene que justificar debidamente la petición.
- El proceso para conceder esta adaptación tiene que venir recogido en el convenio colectivo. Si no está regulado, será por acuerdo entre entidad y persona trabajadora. Esta negociación puede durar 15 días como máximo. La entidad tendrá que motivar su negativa, si fuera el caso, planteando una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación o denegar la petición. Por supuesto, tanto la alternativa como la denegación tienen que quedar perfectamente argumentadas y motivadas.
- No se tiene que confundir con la reducción de jornada regulada en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores a causa de guarda legal. El supuesto de guarda legal no necesita justificación de la persona trabajadora y su concesión es automática. En cambio, el derecho de adaptación de jornada no puede ser automático ni unilateral y requiere seguir un proceso determinado (regulado en el convenio colectivo o, en su defecto, negociado con la entidad). Se tiene que tener en cuenta que la norma, en el caso de la guarda legal, expresamente recoge que la reducción tiene que ser diaria y dentro de la jornada habitual, mientras que el derecho de adaptación de jornada negociada no indica ninguna limitación.

8. Nuevos 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.

Nueva regulación:

| | |
|--|---|
| <p>Permiso por hospitalización, enfermedad grave, accidente e intervención quirúrgica sin hospitalización con necesidad de reposo</p> | <ul style="list-style-type: none">• Se ha dividido el antiguo artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores en dos diferentes, para separar el permiso por muerte de un familiar del de hospitalización, enfermedad, accidente e intervención no hospitalaria. El permiso por muerte continúa siendo de 2 días (o 4 si hay desplazamiento) (artículo 37.3.b).bis del Estatuto de los Trabajadores).• El nuevo permiso pasa de 2 (o los marcados por convenio colectivo) a 5 días (excepto que el convenio colectivo sea superior).• Estos días se tienen que computar en laborables, si se sigue la doctrina con el permiso anterior de 2 días establecida por los tribunales (a pesar de que habrá que ver si hay cambios a futuro en la doctrina interpretativa).• Se incluyen personas convivientes de la persona trabajadora, no solo familiares. Esto alcanzaría desde familiares superiores al segundo grado a personas no familiares que convivan, como personas compañeras de piso, incluso. Hay que demostrar la convivencia.• Es un permiso retribuido, a cargo de la entidad.• Hay discusión sobre la duración máxima del permiso en el supuesto que la hospitalización sea inferior a 5 días. En este caso, si se sigue la doctrina del permiso anterior de 2 días establecida por los tribunales, técnicamente, el alta hospitalaria no extingue el permiso (a pesar de que habrá que ver si hay cambios a futuro en la doctrina interpretativa a este respecto). Internamente, quizás conviene seguir una interpretación restrictiva en función de la evolución de este permiso. |
|--|---|

Permiso por fuerza mayor familiar (urgencia)

- Para tener derecho tienen que coincidir las siguientes circunstancias:
 - Fuerza mayor (ajeno a la voluntad de la persona, imprevisible, inevitable, inesperado y excepcional).
 - Relacionado con familiares convivientes o personas convivientes.
 - Urgencia.
 - Por causa de enfermedad o accidente.
 - Con necesidad de la presencia física inmediata.
- Se puede disfrutar por horas, no necesariamente por días.
- Están retribuidos el equivalente en horas a 4 días de trabajo de la jornada de la persona trabajadora (la redacción de la norma hace pensar que se tiene que interpretar que, una vez consumidos los 4 días equivalentes retribuidos, se continúa teniendo derecho al permiso, pero sin retribución, y habrá que ver cuál es la interpretación que hacen los tribunales).
- Se tiene que seguir lo que establezca el convenio colectivo o bien, si no lo regula, según acuerdo con la representación de las personas trabajadoras (comités de empresa y delegados y delegadas de personal).
- Hay que justificar posteriormente la ausencia y uso del permiso cada vez.

Permiso parental de 8 semanas

- Es un permiso exclusivamente parental y no transferible. Tampoco es retribuido.
- Se tiene que usar para cuidar de un hijo o hija (o niños o niñas acogidas por más de un año) y hasta que tengan 8 años.
- Puede tener una duración de hasta 8 semanas, que pueden ser disfrutadas de manera flexible (continuadamente o no, a tiempo completo o parcial). Está pendiente de desarrollo reglamentario su disfrute flexible.
- Se tiene que solicitar con una antelación de 10 días, indicando fecha de inicio y final, excepto fuerza mayor y, en este caso, teniendo en cuenta la misma circunstancia y las necesidades organizativas de la entidad.
- Si lo piden dos personas por el mismo hijo o hija, y si altera seriamente el funcionamiento de la entidad, se podrá aplazar la concesión del permiso por un tiempo razonable, justificándolo por escrito, siempre que antes se haya ofrecido una alternativa.
- Se trata de un motivo de suspensión del contrato, más que de un permiso (se modifica el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores). Dado que una parte de este permiso está pendiente de desarrollo reglamentario, en el momento de redactar la presente instrucción existen muchas dudas de la aplicación en relación con el hecho de si se tiene que mantener de alta la persona trabajadora o no, puesto que es una suspensión de contrato y no de un permiso.

| | |
|--------------------------------------|--|
| Permiso parental de 8 semanas | <ul style="list-style-type: none"> • Incluso se está cuestionando, por una parte de los juristas, si el permiso se puede solicitar o no sin el desarrollo reglamentario. Hará falta, pues, prestar atención a los matices que se puedan derivar a nivel interpretativo y técnico. |
|--------------------------------------|--|

9. Bonificación de maternidad. Dificultades para aplicarla

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.

Nueva regulación:

| | |
|---|---|
| Cambios en el colectivo y en la cuantía de la bonificación | <ul style="list-style-type: none">• Afecta las bonificaciones que puedan haber por riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, nacimiento y cuidado del/la menor (maternidad) y ejercicio corresponsable del cuidado del/la menor lactante (lactancia, pero solo en caso de que sean los dos progenitores/as a la vez desde los 9 a los 12 meses del/la menor).• El principal cambio radica en el hecho de que ahora la persona sustituta tiene que estar desempleada y ser menor de 30 años. Esto supone un gran cambio respecto a la situación anterior, que exigía solo que la persona sustituta estuviera desempleada.• La cuantía ha variado y ahora es fija, de 366 € mensuales tanto por la persona sustituta como la sustituida. Esta cuantía es proporcional a la jornada de la persona trabajadora (ver limitaciones a continuación para contratos inferiores al 50% de la jornada). |
|---|---|

| | |
|--|--|
| <p>Cambios en el colectivo y en la cuantía de la bonificación</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Esta cuantía ha quedado limitada y supone una reducción importante respecto a la situación anterior, donde a menudo los importes a deducir eran superiores (puesto que se bonificaba la seguridad social emprendida de la persona sustituta y de la sustituida). |
|--|--|

| | |
|---|--|
| <p>Exclusiones, limitaciones y requisitos para obtener la bonificación</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Las limitaciones se aplican a todas las bonificaciones y no distinguen la bonificación por maternidad del resto de bonificaciones. Estas son las principales limitaciones para todas las bonificaciones y también para las bonificaciones que puedan haber por riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, nacimiento y cuidado del/la menor (maternidad) y ejercicio corresponsable del cuidado del niño/a lactante (lactancia, pero solo en el supuesto de que sean los dos progenitores/as a la vez desde los 9 a los 12 meses de la criatura): <ul style="list-style-type: none"> ◦ La bonificación es proporcional a la jornada, pero no se puede bonificar nada si el contrato es inferior al 50% de la jornada. ◦ No se puede aplicar la bonificación a personas que hayan trabajado en la misma entidad en los últimos 6 meses con un contrato temporal de duración determinada o formativo (excepto bonificaciones para transformación de contratos a indefinidos). ◦ No se puede aplicar la bonificación a personas que hayan trabajado en la misma entidad en los últimos 12 meses con un contrato indefinido. ◦ No se puede aplicar la bonificación a personas que hayan tenido en otra empresa un contrato indefinido bonificado y haya finalizado en los últimos 3 meses |
|---|--|

Exclusiones, limitaciones y requisitos para obtener la bonificación

- antes del alta (excepto en caso de despido improcedente o colectivo).
- Otras limitaciones que ya existían antes (contrataciones de familiares, de carácter especial, etc.).
- Las contrataciones con personas con discapacidad podrán no quedar excluidas de algunas de estas limitaciones enumeradas, pero no de la exclusión de haber trabajado anteriormente en la misma entidad.
- Las entidades y empresas que finalicen contratos bonificados o despidan personas con contratos bonificados, quedarán excluidas de poder bonificarse durante un periodo de 12 meses (la limitación afecta una bonificación por cada contrato bonificado extinguido).
- Para poder bonificar es necesario que la entidad disponga del correspondiente plan de igualdad debidamente inscrito en la administración (RegCon).
- Existen otros requisitos para bonificaciones diferentes a las relacionadas con la maternidad y riesgo durante el embarazo y lactancia de los 9 a los 12 meses del bebé que se han tratado en este apartado.

10. Otras cuestiones relacionadas con la conciliación

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 [...]

- Cambios en el artículo 37.4 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores sobre lactancia y reducción de jornada por custodia legal, respectivamente, para obligar a ofrecer un plan alternativo cuando dos personas de la misma entidad piden la lactancia o la reducción por custodia legal por el mismo sujeto causante, antes de limitar el ejercicio simultáneo del derecho a la medida, para que las dos personas puedan disfrutarla. También se incluye una modificación solo en el artículo 37.6 para incorporar como personas que causan derecho a la reducción de jornada por el cuidado de familiares, a la persona cónyuge, pareja de hecho y a los familiares consanguíneos de la pareja de hecho.
- Cambios en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre excedencias, para incorporar una mayor tipología de personas que dan derecho a pedir la excedencia por cuidado de familiares, a los familiares consanguíneos de la pareja de hecho.
- Cambios en el artículo 48.6 del Estatuto de los Trabajadores, de prolongación de la maternidad en dos semanas (una para cada persona progenitora) en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijo o hija con discapacidad, o bien en caso de nacimiento, adopción o acogida múltiple, para incorporar que, en el supuesto de que solo haya una persona progenitora, esta podrá disfrutar las dos semanas completas.



93 474 74 50

infosuport@fundesplai.org

 **@suport_org**

 **@fundesplai**

 **@fundesplai**