

ÍNDICE

Boletines Oficiales



BOE núm 9 de 11/01/2023

CONTRATACIÓN LABORAL. PROTECCIÓN ARTISTAS.

[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

[COMPARATIVO](#).

[\[pág. 2\]](#)



BOE núm 11 de 13/01/2023

GESTIÓN IT.

[Orden ISM/2/2023](#), de 11 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

[\[pág. 11\]](#)



Actualidad del Poder Judicial

FAMILIA MONOPARENTAL.

Una madre soltera tendrá derecho a disfrutar de 26 semanas por el nacimiento de su hijo

[\[pág. 12\]](#)



Sentencia del TSJUE

CONTRATACIÓN.

La orientación sexual no puede ser una razón para negarse a celebrar un contrato con un trabajador independiente.

[\[pág. 13\]](#)

Convenios colectivos publicados esta semana de Estado, Catalunya y Madrid

[\[pág. 15\]](#)

Cuadros normativos

Normas publicadas en el BOE durante el 2023

(actualizado a 12/01/2023)

– con cuadro – resúmenes – comparativos



[Acceder](#)

Normas en proceso de aprobación

(actualizado a 12/01/2023)

– con cuadro



[Acceder](#)

[\[pág. 16\]](#)

Boletines Oficiales



BOE núm 9 del 11.01.2023

CONTRATACIÓN LABORAL. PROTECCIÓN ARTISTAS. [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

[COMPARATIVO](#)

El presente Real Decreto-ley de medidas urgentes se centra en materia de **incentivos a la contratación laboral** y mejora de la **protección social de las personas artistas**.

La entrada en vigor es el **1 de septiembre de 2023** con excepciones.

Medidas laborales:

1 Novedades que entran en vigor el **1 de enero de 2023**

1.1 **Autónomos en Ceuta y Melilla:** (DF 2ª)

Nueva redacción del art. 36 de la Ley 20/2007, del estatuto del trabajo autónomo que establece que los trabajadores incluidos en el RETA dedicados a trabajos en los sectores de la agricultura, pesca, acuicultura, industria (a excepción de energía y agua), comercio, turismo, hostelería, construcción de edificios, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias que ejerzan en Ceuta y Melilla tendrán una bonificación del 50% de la cuota por contingencias comunes correspondiente a la base de cotización provisional o definitiva.

2 Novedades que entran en vigor el **12 de enero de 2023:**

2.1 **Reintegro de subvenciones y beneficios de seguridad social en materia de contratación y empleo en supuestos de deslocalización.** (DA 2ª)

Las empresas que procedan al traslado de su actividad industrial, productiva o de negocio a territorios que no formen parte del de los Estados miembros de la Unión Europea o del de los Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, deberán proceder a la **devolución de todas las cantidades** dejadas de ingresar con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social **en concepto de beneficios sociales** en materia de cotización por las contrataciones realizadas durante los **cuatro años inmediatamente anteriores** a la deslocalización.

Igualmente procederá el reintegro **de subvenciones** públicas contemplada en disposiciones de ámbito competencial estatal obtenidas en materia de contratación y empleo, de acuerdo con el procedimiento que establezcan las normas dictadas para su concesión.

Las obligaciones de reintegro establecidas en los párrafos anteriores se entienden sin perjuicio de lo previsto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y, en su caso, en la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

1.2 **Facultades de revisión de oficio en materia de actos de encuadramiento por incumplimiento de prescripciones legales.** (DF 4ª- Uno, Tres y Cuatro)

- **Afiliación y altas, bajas y variaciones de datos** (nuevo art. 16.5 LGSS). Los actos dictados sobre estas materias, cuando se constate que no son conformes con la

legalidad vigente, podrán revisarse de oficio, en cualquier momento, declarándolos indebidamente por nulidad o anulabilidad, y dictando los actos administrativos necesarios para su adecuación a la normativa. Esta facultad también se extiende a los actos de afiliación, altas y bajas practicadas de oficio por el órgano competente de la Seguridad Social (nueva redacción art. 139.2 LGSS)

- **Inscripción de empresas** (nueva redacción art- 138 1 y 2 LGSS). A la obligación empresarial de solicitar su inscripción y de comunicar las variaciones que se produzcan en los datos facilitados al solicitarla, se añade con la nueva redacción la de hacer lo propio con su extinción o el cese temporal o definitivo de su actividad, a efectos de practicar su baja. Además, se establece que la Administración de la Seguridad Social podrá realizar de oficio estas actuaciones cuando le conste el incumplimiento de esas obligaciones, así como proceder a la revisión de oficio de sus actos dictados en estas materias en los términos ya indicados en el punto anterior.

1.3 Facultades de comprobación por la TG de la SS de las liquidaciones de cuotas: (DF 4ª- Dos)

Se regulan las especialidades del sistema de liquidación simplificada en el caso de que la Tesorería General de la Seguridad Social ejercite sus facultades de comprobación de las liquidaciones de cuotas y de ello resulten diferencias de cotización.

En concreto, se indica que la Tesorería General **exigirá esas diferencias mediante liquidación de cuotas complementaria**, sin aplicación de recargos, a aquella que es objeto de comprobación y cobro a través del sistema de domiciliación en cuenta para la cotización a efectuar en el plazo reglamentario de ingreso. Y, en caso de impago, se continuará con el procedimiento de recaudación de la Seguridad Social.

Además, se establece que este servicio común pondrá a disposición de los sujetos responsables del ingreso de las diferencias de cotización y, en su caso, de los autorizados al Sistema RED, por vía telemática, la información relativa al cálculo, con los nuevos datos, de las liquidaciones de cuotas objeto de comprobación, siendo suficiente dicha puesta a disposición para cumplir el requisito motivación que se exige a todo acto administrativo.

1.4 Cotización en los supuestos de reducción de jornada o suspensión de contrato (DF 4ª. Cinco)

Tiene por objeto establecer que los 6 meses que se deben utilizar para obtener el promedio de la base de cotización que servirá para calcular la aportación empresarial por contingencias comunes y profesionales son los inmediatamente anteriores no al inicio de la situación, como hasta ahora, **sino al mes previo al del inicio de la correspondiente situación de reducción de jornada o suspensión del contrato**. De esta forma se persigue hacer posible el cálculo inmediato de dicha base de cotización promedio.

1.5 Beneficios en la cotización a la Seguridad Social aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo y al Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo. (DF 4ª- Trece)

Se limita a tres los supuestos (hasta ahora se requería en todos los contemplados en la disposición) de la exigencia de que las empresas desarrollen acciones formativas como requisito de acceso a las exenciones: (1) casos de ERTE por causas ETOP –art. 47.1 y 47.4 ET– (exención: 20%); (2) ERTE a los que resulte de aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización de Empleo en su modalidad cíclica –art. 47.bis. 1 a) ET– (exención: 60%-30%-20%) y (3) en su modalidad sectorial –art. 47.bis.1 b) ET– (exención: 40%). Se extiende a estos tres supuestos la obligación de comunicar al SEPE la relación de personas trabajadores por las que las empresas hayan aplicado exenciones. También se extiende a estos supuestos la obligación de reintegrar el importe de las cotizaciones exoneradas cuando se incumplan las obligaciones de formación.

1.6 Procedimiento de reintegro de prestaciones por desempleo indebidamente percibidas. (DF 8)

El SPEE acordará el inicio del procedimiento informando a la persona interesada de su derecho a formular alegaciones en el plazo de **10 días**. Transcurrido ese plazo y valoradas las alegaciones, si se hubiesen formulado, se dictará resolución declarando la existencia o no de percepción indebida de la prestación o el subsidio y, en su caso, la cuantía del cobro indebido. El plazo para resolver y notificar la resolución **será de 6 meses**. Por su parte, la persona trabajadora tendrá 30 días (igual plazo con la redacción anterior), a partir de la notificación de la resolución, para reintegrar lo indebidamente percibido. Si no lo hace, en los casos en los que no se pueda aplicar la compensación o descuento regulado en el nuevamente redactado artículo 34, o bien cuando, procediendo dicha compensación o descuento, no hubiera sido posible cancelar la deuda en su totalidad, se aplicará lo establecido en el artículo 84 y siguientes del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social aprobado por el RD 1415/2004, de 11 de junio.

Contra la resolución que exija el reintegro, la persona trabajadora o el empresario, en su caso, podrán interponer, en el plazo de 30 días contados a partir del día siguiente al de la notificación, reclamación previa.

1.7 Procedimiento para la liquidación del pago de la aportación económica que tienen que satisfacer las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a personas trabajadoras de 50 o más años. (DF 9)

Se añade un nuevo apartado 4 bis al artículo 6, donde se regula el procedimiento de liquidación para el pago de la aportación indicada en la rúbrica de este punto, especificando que el plazo máximo que tiene el SEPE para dictar la resolución **será de 6 meses**.

3 Artistas:

3.1 Cotizaciones artistas: (DF 4ª. Seis, Siete Ocho, Nueve, Diez, Doce)

A partir de **1 de abril de 2023**

3.1.1 Cotización de las personas pensionistas de jubilación cuando realicen actividades artísticas.

Durante la realización de un trabajo por cuenta ajena regulado en el artículo 249 quater compatible con la pensión de jubilación, los empresarios estarán obligados a solicitar el alta y cotizar en el Régimen General de la Seguridad Social únicamente por contingencias profesionales, según la normativa reguladora de dicho régimen, **si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento** sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones, que se distribuirá entre empresario y trabajador, quedando a cargo del empresario el **7 por ciento y del trabajador el 2 por ciento**.».

3.1.2 Compatibilidad de la pensión de jubilación con la actividad artística

Se podrá percibir el 100% del importe de la pensión siendo compatible con la actividad artística cuando reúnan los condicionantes del nuevo artículo 249 quater

3.1.3 Artistas autónomos

Se declaran comprendidos en el régimen de autónomos quienes ejerzan por cuenta propia cualquier actividad artística del art. 249 quater 1 (compatibilidad de la pensión de jubilación con la actividad artística)

3.1.3 Cotización de los perceptores de pensión de jubilación cuando realicen actividades artísticas.

Durante la realización de un trabajo por cuenta propia compatible con la pensión de jubilación, en los términos establecidos en el artículo 249 quater, las personas estarán obligadas a solicitar el alta y cotizar en este régimen especial únicamente por contingencias profesionales y quedarán sujetas a una cotización especial de solidaridad del 9 por ciento sobre su base de cotización por contingencias comunes, no computable a efectos de prestaciones.

3.1.4 Cotización de los artistas con bajos ingresos integrados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Se regula la base de cotización por contingencias comunes de los artistas con bajos ingresos.

3.2 Nueva prestación por desempleo para el sector cultural y artístico: (DF 4ª)

A partir de **1 de julio de 2023**

Beneficiarios:

Podrán beneficiarse de esta prestación las personas trabajadoras que desarrollen actividades artísticas, así como las personas técnicas y auxiliares del sector que:

- Acrediten estar en situación legal de desempleo con 60 días cotizados por prestación real de servicios en la actividad artística en los últimos 18 meses.
- Acrediten 180 días de alta en Seguridad Social por prestación real de servicios en la actividad artística en los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo, siempre que no hayan sido tenidas en cuenta para el reconocimiento de una prestación anterior.

Para acceder, además, no deberán tener derecho a una prestación contributiva ordinaria.

En el caso de que la prestación especial sea más beneficiosa que la contributiva a la que tendrían derecho, podrán optar por recibir esta nueva prestación especial. En ese caso la prestación contributiva quedará extinguida.

Duración y cuantía

La duración de la prestación será de cuatro meses.

La cuantía será del 80% del IPREM, salvo que la media diaria de las bases de cotización de los últimos 60 días de prestación real de servicios en la actividad artística sea superior a 60 euros, en cuyo caso la cuantía será del 100% IPREM.

Esta prestación especial no será compatible con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, o por cuenta ajena o con cualquier otra prestación, renta mínima, renta de inclusión, salario social o ayudas análogas concedidas por cualquier Administración Pública.

Si será compatible con la percepción de derechos de propiedad intelectual y de imagen.

4 Nuevos incentivos a la contratación

4.2 Entrada en vigor

Se aplicarán a partir del **1 de septiembre de 2023** (DF 13)

4.2 Los incentivos a la contratación en vigor (DT 1)

A los incentivos derivados de contratos iniciales o de la transformación de contratos temporales, suscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de este real decreto ley, así como a otras bonificaciones en la cotización y a los procedimientos de otras medidas iniciados con anterioridad a esa fecha, **les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su celebración.**

4.3 Incentivos a la contratación

4.3.1 Beneficiarios que pueden acogerse (art. 7)

- Las empresas u otros empleadores.
- Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.
- Las sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo.
- Las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro

4.3.2 Requisitos (art. 8)

- No haber sido **inhabilitado para obtener subvenciones** y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social [art. 33.7.f) del Código Penal].

- Respecto de los beneficios en las cotizaciones de la Seguridad Social, **no haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios** derivados

de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescrita (arts. 46 y 46 bis de la LISOS).

- Respecto de las **subvenciones públicas**, no haber sido excluido del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas, de conformidad con lo previsto en los artículos 62 y 63 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- Hallarse al corriente en el **cumplimiento de sus obligaciones tributarias**.
- Hallarse al corriente del **cumplimiento de las obligaciones con la Seguridad Social** en relación con el ingreso de cuotas
- Contar con el correspondiente **plan de igualdad**, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación (art. 45 de la LOI).

4.3.3 Exclusiones (art. 11)

No se aplicarán los incentivos a:

- Relaciones laborales de carácter especial, con ciertas excepciones de colectivos vulnerables como personas trabajadoras con discapacidad en centros especiales de empleo.
- Contratación de parientes hasta el segundo grado incluido
- Trabajadores con contrato indefinido que en los 12 meses anteriores hubiese trabajado en la misma empresa con un contrato indefinido o 6 meses antes mediante un contrato de duración determinada o uno formativo (a las personas con discapacidad no les aplica esta última modalidad contractual)
- Personas trabajadoras que hayan causado baja en el régimen de la Seguridad Social teniendo un contrato de trabajo indefinido, salvo que dicha baja haya sido provocada por un despido improcedente o colectivo.

No se aplicará para personas con discapacidad con mayor dificultad de acceso al mercado de trabajo y se excluirá por un período de 12 meses a los empleadores que extingan contratos incentivados mediante despido improcedente o colectivo

4.3.4 Obligación de mantener el empleo (Art. 9)

Las nuevas bonificaciones supondrán la obligación de **mantener el empleo durante 3 años** desde la fecha de inicio del contrato, transformación o incorporación bonificados.

4.3.5 Colectivos que cuentan con la contratación incentivada (Art. 4 al 6)

- **Personas de atención prioritaria:** las personas incluidas en alguno de los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo.
- **Personas con discapacidad:** las definidas como tales en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.
- **Personas con discapacidad** que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo
- **Personas en riesgo o situación de exclusión social**
- **Mujeres víctimas de violencia de género**
- **Mujeres víctimas de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución**
- **Mujeres víctimas de violencias sexuales**
- **Víctimas del terrorismo**

4.3.6 Nuevas bonificaciones

TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN
Ⓛ Ⓜ Ⓝ Ⓟ Ⓡ	Personas con capacidad intelectual límite (Art. 14)	128 euros al mes	4 años

	Readmisión persona cesada por IT (Art. 15)		138 euros al mes	2 años
	Mayores de 55 años con IP que se reincorpora en su empresa en otra categoría (Art. 15)		138 euros al mes	2 años
	Mayores de 55 años que recuperen su capacidad y pudieran ser contratados por otra empresa (Art. 15)		138 euros al mes	2 años
	Víctimas de violencia de género y de explotación sexual (Art. 16)		128 euros al mes	4 años
	Personas en riesgo de exclusión social (Art. 20)	En general	128 euros al mes	4 años
		Primer contrato en los 12 primeros meses tras la finalización de un contrato con una empresa de inserción	147 euros al mes (primeros 12 meses) 128 euros al mes (los 3 años restantes)	4 años
	Parados de larga duración (Art. 21)	En general	110 euros al mes	3 años
		Mujeres o mayores de 45 años	128 euros al mes	
Víctimas del terrorismo (Art. 22)		128 euros al mes	4 años	
Menores de 30 años con baja cualificación beneficiarios del sistema nacional de garantía juvenil (DA 1ª)		275 euros al mes	3 años	

TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO		CUANTÍA	DURACIÓN
Contratación temporal	Desempleados que se contratan en sustitución de trabajadores en algunos supuestos (Art. 17 y 19)	Contrato de un discapacitado desempleado para sustituir a otro discapacitado en IT	366 euros al mes	Sustitución
		Menor de 30 años desempleado para sustituir a una persona de baja por riesgo de embarazo, nacimiento o cuidado menor.	366 euros al mes	Sustitución
		Cambio de puesto de mujer en riesgo de embarazo o lactancia o para adaptar trabajo a una enfermedad profesional	138 euros al mes	Durante el cambio

TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO		CUANTÍA	DURACIÓN
Contratos formativos	Contrato de formación en alternancia (en el marco de programas públicos mixtos de empleo-formación) (Art. 23 y 26)	En general	91 euros al mes	Lo que dure
		En cuotas de personas trabajadora a la SS y por recaudación conjunta	28 euros al mes	Lo que dure
		Costes derivados de tutorización de las personas trabajadoras	1,5 euros por alumno/hora de tutoría	40 horas/mes
	Contrato de formación en alternancia (Art. 26)	Costes de la formación recibida	-----	-----

TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO		CUANTÍA	DURACIÓN
Transformación en indefinidos	De contratos formativos) (Art. 24)	En general	128 euros al mes	3 años
		Mujeres	147 euros al mes	3 años
	Relevo (Art. 24)	En general	55 euros al mes	3 años
		Mujeres	73 euros al mes	3 años
	Incorporación como socio en la cooperativa o sociedad laboral que realizan formación (Art. 25)	En general	138 euros al mes	3 años
TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO		CUANTÍA	DURACIÓN
Para sectores específicos	Personas que pasen a ser socias trabajadoras de cooperativas o sociedades laborales (Art. 28)	En general	73 euros al mes	3 años
		Menores de 30 años o menores de 35 años con discapacidad (= 0 + del 33%)	147 euros al mes (primer año) 73 euros al mes (resto)	3 años
	Contratos pre doctorales para personal investigador (Art. 27)		115 euros al mes	Durante la misma
	Agricultura: de contratos temporales a indefinidos (Art. 29 y DA 8ª)	En general	55 euros al mes	3 años
		Mujeres	73 euros al mes	3 años
	Prolongación de los fijos – discontinuos (Art. 30)	En sectores del comercio y hostelería vinculados al turismo	262 euros al mes	Meses de febrero, marzo y noviembre
	Ceuta y Melilla (Art. 31)	En sectores de la agricultura, pesca, comercio, turismo, hostelería, construcción, finanzas, seguros e inmobiliaria	265 euros al mes	Durante la misma

4.3.7 Bonificaciones que se mantienen con algunos cambios:

TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN
----------------------	-----------	---------	----------

Empleados del hogar	Bonificaciones por la contratación de personas en el entorno familiar (DA 3))	45% o 30% de la aportación empresarial	Durante la misma
----------------------------	-------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------	------------------

TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN
Contratos personas con discapacidad	Contratos de duración determinada con desempleados con discapacidad para sustituir a discapacitados que tengan suspendidos su trabajo por IT (Art. 17 DA 5)	366 euros al mes	Durante la sustitución
	Contratación indefinida (Art. 17 DA 5)	375 euros al mes	Durante el contrato
	Mujer (Art. 17 DA 5)	plus de 70,83 euros	Durante el contrato
	Trabajador con 45 años o + (Art. 17 DA 5)	Plus de 100 euros	Durante el contrato
	Transformación en indefinidos de temporales de fomento de empleo (Art. 17 DA 5)	375 euros al mes	Durante el contrato
	Transformación en indefinidos de contratos formativos (Art. 17 DA 5)	375 euros al mes	Durante el contrato

TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN
Empresas de inserción	Mayores de 30 años o 35 años si tienen discapacidad superior al 33% (DA 6)	147 euros al mes	Durante la misma

TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN
Con personal investigador	En general (Art. 17 y DA 7)	115 euros al mes	Durante la misma
	Mujeres o menor de 30 años (Art. 17 y DA 7)	Plus de 5% euros	Durante la misma

TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN
----------------------	-----------	---------	----------

Contratación temporal sustitutos para víctimas de violencia de género o sexual	En general (Art. 17 y DA 9)	100% de la cuota	Durante la misma
---------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------	-------------------------	-------------------------

TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN
Contratos de duración determinada con desempleados para sustituir en determinados supuestos	Riesgo de embarazo o lactancia Nacimiento o cuidado del menor Ejercicio corresponsable del cuidado del menor lactante (Art. 17)	366 euros al mes	Durante la misma

GESTIÓN IT. [Orden ISM/2/2023](#), de 11 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

Entrada en vigor:

La presente orden entrará en vigor el día **1 de abril de 2023**.

Qué regula esta orden:

El Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración, ha introducido en dicha norma una serie de cambios que **avanzan en el uso de medios electrónicos** en la gestión de referencia, superando ciertos esquemas de actuación seguidos hasta la fecha, todo ello en aras de un mayor grado de eficacia y eficiencia.

Dicha modificación se concreta, principalmente, en la **supresión de la entrega a la persona trabajadora, por el facultativo que emite los partes médicos de baja, confirmación y alta médica**, de una copia en papel de los mismos destinada a la empresa y de la correlativa obligación de su presentación a esta por dicha persona en un plazo determinado. Ello se sustituye por la puntual comunicación de la expedición de la baja, confirmación y alta directamente por la administración a la empresa, así como por la transmisión de esta a la Administración de la Seguridad Social de los datos adicionales que precise para la gestión de la prestación y la compensación en la cotización, en su caso, de lo abonado en pago delegado.

Pues bien, **resulta necesario adaptar a todas esas modificaciones la regulación contenida en la Orden ESS/1187/2015**, de 15 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración, tanto en lo que afecta a su articulado como a los modelos de partes médicos anexos a la misma. Ese es el objeto principal de esta norma.

Procesos en curso

Los nuevos modelos de partes médicos se utilizarán en los procesos de incapacidad temporal **que estén en curso en la fecha de entrada en vigor de esta orden y no hayan superado los trescientos sesenta y cinco días**.

Las reglas fijadas en esta orden, así como los nuevos modelos de partes de baja/alta y confirmación de la baja **serán de aplicación a los períodos de recaída en procesos de incapacidad temporal iniciados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de esta orden cuando la nueva baja médica se expida con posterioridad a dicha fecha**.

La transmisión de los datos correspondientes a los procesos referidos anteriormente se llevará a cabo conforme a lo previsto en esta orden a partir de su entrada en vigor.



Actualidad del Poder Judicial

FAMILIA MONOPARENTAL. Una madre soltera tendrá derecho a disfrutar de 26 semanas por el nacimiento de su hijo

Fecha: 10/01/2023
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: [Nota y sentencia](#)

La Sala Contencioso-Administrativo estima parcialmente el recurso de la actora que forma una unidad familiar monoparental al considerar que el menor tiene un trato desigual al nacido en una familia biparental

La Sala Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura ha reconocido el derecho de una madre soltera que forma una unidad monoparental a disfrutar de 26 semanas de permiso, en lugar de las 16 que se le había concedido, por el nacimiento de su hijo, para que así este menor tenga el mismo derecho que otro nacido en una familia biparental.

La Sala estima parcialmente el recurso de la actora que solicitaba 32 semanas, 16 semanas de la madre y otras 16 que corresponderían al padre. La sentencia recoge que no procede reconocer lo solicitado en su integridad, pues ha de tenerse en cuenta que la madre ha disfrutado ya ha disfrutado de 6 semanas ininterrumpidas seguidas al parto, permiso que igualmente corresponde al otro progenitor después del parto.

El TSJ de Extremadura entiende que estas 6 semanas han de excluirse porque de este modo la familia monoparental disfrutaría de 32 semanas, frente a las 26 que disfrutaría la familia biparental en caso de alternancia entre los progenitores en lugar del disfrute conjunto.

La Sala Contencioso-Administrativo reconoce que existen pronunciamientos de los distintos Tribunales Superiores de Justicia del país en los dos sentidos, si bien, apunta, el de estimar el recurso es mayoritario, como se ha hecho en este caso.

La sentencia basa su fundamentación entre otros en la sentencia del TSJ de Galicia de 15 de noviembre de 2022, el artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público y la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño de 20 de noviembre de 1989.

En este sentido, y en la línea que se alega por la demandante, desde la perspectiva del interés superior del menor, ha de valorarse que, con la interpretación literal que se postula por la Administración demandada, el nacido en familia monoparental tiene por ese hecho un trato desigual al nacido en familia biparental, por cuanto resulta evidente, indican, que si el niño cuenta con dos progenitores trabajadores estos podrían dedicarse a su cuidado amparado en el permiso correspondiente varias semanas más que las que le corresponderían si se trata de una familia monoparental.



Sentencia del TSJUE

CONTRATACIÓN. La orientación sexual no puede ser una razón para negarse a celebrar un contrato con un trabajador independiente

Fecha: 12/01/2023

Fuente: web del TSJUE

Enlace: [Sentencia, conclusiones y recurso asunto C-356/21](#)

Abarcando un amplio abanico de actividades profesionales, la Directiva sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación establece un marco general para luchar contra la discriminación basada, entre otros motivos, en la orientación sexual.

Entre 2010 y 2017, un trabajador independiente realizó montajes audiovisuales, anuncios o avances para las emisiones de autopromoción de TP, una sociedad que explota una cadena de televisión pública de ámbito nacional en Polonia. Esa colaboración se basaba en una serie de contratos de prestación de servicios de corta duración celebrados de forma consecutiva por dicho trabajador con TP en el contexto de su actividad económica independiente.

En diciembre de 2017, ese trabajador independiente y su pareja publicaron en Youtube un vídeo musical navideño con objeto de promover la tolerancia hacia las parejas homosexuales. Poco después de la publicación de ese vídeo, los turnos de servicio de ese trabajador fueron anulados unilateralmente por TP y posteriormente no se celebró ningún nuevo contrato de prestación de servicios con él.

Considerándose víctima de una discriminación directa basada en su orientación sexual, el citado trabajador presentó una demanda de indemnización ante el Tribunal de Distrito de la ciudad de Varsovia (Polonia). Por un lado, el referido órgano jurisdiccional se pregunta si la situación controvertida en el litigio principal está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Por otro lado, el órgano jurisdiccional nacional desea saber si la citada Directiva se opone a una normativa nacional que, amparándose en la libertad de elegir a la otra parte contratante, excluye de la protección contra la discriminación que debe conferirse con arreglo a dicha Directiva la negativa, basada en la orientación sexual de una persona, a celebrar o renovar un contrato con un trabajador independiente.

Mediante su sentencia de hoy, el Tribunal de Justicia declara que el concepto de «condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional», que delimita las actividades profesionales comprendidas en el ámbito de aplicación de la Directiva, debe entenderse en sentido amplio, abarcando el acceso a cualquier actividad profesional, sean cuales fueren la naturaleza y las características de esta. Esa conclusión resulta no solo del tenor de la Directiva, sino que se ve confirmada también por sus objetivos. A este respecto, el Tribunal de Justicia destaca que la Directiva tiene por objeto eliminar, por razones de interés social y público, todos los obstáculos basados en motivos discriminatorios para acceder a los medios de subsistencia y contribuir a la sociedad mediante el trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica en cuya virtud este último se presta. No obstante, dado que aquellas actividades que consisten en un mero suministro de bienes o servicios a uno o varios destinatarios no están comprendidas en el ámbito de aplicación de esa Directiva, el Tribunal de Justicia precisa que para que las actividades profesionales lo estén, es necesario que sean reales y que se ejerzan en el marco de una relación jurídica caracterizada por una cierta estabilidad. Corresponde al órgano jurisdiccional remitente apreciar si la actividad desarrollada por el demandante responde a este criterio.

Del mismo modo, en lo que se refiere al concepto de «condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración», en el sentido de la Directiva, el Tribunal de Justicia declara que ese concepto debe interpretarse también en sentido amplio, incluyendo las

condiciones aplicables a cualquier forma de actividad por cuenta ajena y por cuenta propia, cualquiera que sea la forma jurídica en que se ejerza esa actividad. Además, por lo que respecta al concepto de «despido», el Tribunal de Justicia admite que una persona que ha ejercido una actividad independiente también puede verse obligada por quien la contrata a cesar en esa actividad y encontrarse por ello en una situación de vulnerabilidad comparable a la de un trabajador por cuenta ajena despedido. El Tribunal de Justicia concluye, sin perjuicio de la apreciación del órgano jurisdiccional remitente, que la decisión de no renovar el contrato debido a la orientación sexual del contratista está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva.

En el supuesto de que el órgano jurisdiccional remitente concluyera que hay discriminación, el Tribunal de Justicia considera que no puede justificarse por uno de los motivos contemplados en el artículo 2, apartado 5, de la Directiva, que establece una excepción al principio de prohibición de la discriminación. A este respecto, el Tribunal de Justicia señala que, pese a que la normativa polaca parece proteger los derechos y libertades de los ciudadanos, más concretamente la libertad contractual, no es necesaria para garantizar esa libertad.

Según el Tribunal de Justicia, el hecho de que el legislador polaco haya previsto una serie de excepciones a la libertad de elegir a la otra parte contratante demuestra que él mismo consideró que establecer una discriminación no podía considerarse necesario para garantizar la libertad contractual en una sociedad democrática. Por último, el Tribunal de Justicia recuerda que admitir que la libertad para contratar permite negarse a contratar con una persona por razón de su orientación sexual supondría privar a la Directiva, y a la prohibición de toda discriminación basada en tal motivo, de su efecto útil.



Convenios colectivos publicados de ámbito estatal y de la Comunidad Autónoma de Catalunya y Madrid

MADRID. SECTOR MADERA. RESOLUCIÓN de 23 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del acta de 28 de noviembre de 2022, de la Comisión Negociadora por la que aprueba el calendario laboral para el año 2023 del convenio colectivo del Sector de la Madera de la Comunidad de Madrid (código número 28002235011982). [[BOCM de 10/01/2023](#)]

BARCELONA. BEGUDES REFRESCANT. Conveni col·lectiu de treball del sector d'empreses de begudes refrescants, xarops i orxates de la província de Barcelona per als anys 2021-2023. [[BOB de 10/01/2023](#)]

Cuadros normativos

Normas publicadas en el BOE durante el 2023
(actualizado a 12/01/2023) – con cuadro – resúmenes - comparativos

Norma	ENTRADA EN VIGOR	IMPUESTOS AFECTADOS					MERCANTIL	LABORAL	OTROS	Comparativos
		IRPF	IS	IVA	IRNR	OTROS				
1 LEY DEL LEYFORI. RFL Ley 39/2022 de 30 de diciembre, del Dispositivo.	BOE 31/12/2021 BOE 06/01/2022							Se establece el destino de medidas de protección Prácticas de desahogo de menores		No hay
2 PARTES MEDICAS. Real Decreto 1200/2022 de 27 de diciembre	BOE 06/01/2022 BOE 06/01/2022							Comunicación telemática de las altas y bajas médicas Incorporación a la contratación laboral de determinadas personas a partir de 2023		COMPARATIVO
3 CONTRATACIÓN LABORAL. LEY DE LOS ALERTADORES (O DE LOS WHISTLEBLOWERS) Proyecto de Ley reguladora de la protección de las personas que informan sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. La presente ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE.	BOE 11/01/2022 BOE 11/01/2022			Tipo de riesgo de equivalencia IVA que pasa al 0,12 para los productos que tributan al 5% de IVA		Beneficios fiscales aplicables al programa de incentivos fiscales (IA-IF)	Prórroga del tratamiento por falta de reconducción Nueva definición de supuestos de subvención que no enajen que sea a conveniencia del COVE	Nombre prestaciones por desempleo para el sector cultural		COMPARATIVO

[Acceder](#)

Normas en proceso de aprobación
(actualizado a 12/01/2023) – con cuadro

NORMA	ESTADO DE LA NORMA				FISCAL	MERCANTIL	LABORAL	OTROS	BOE
	COMISIÓN DE ASUNTOS	CONGRESO	SENADO	CONGRESO					
DAC-7 ANTEPROYECTO DE LEY por la que se modifica la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, en transposición de la Directiva (UE) 2021/514 del Consejo de 22 de marzo de 2021 por la que se modifica la Directiva 2011/16/UE relativa a la cooperación administrativa en el ámbito de la fiscalidad.		27/12/2022				Trasposición de la DAC-7			
LEY DE LOS ALERTADORES (O DE LOS WHISTLEBLOWERS) Proyecto de Ley reguladora de la protección de las personas que informan sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. La presente ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE.			BOCG 31/12/2022					Obligación de imponer un Sistema interno de información para que las personas puedan informar de infracciones Las Administraciones, organismos, empresas y demás entidades obligadas deberán implementar como el 31 de diciembre de 2023 un sistema de información de infracciones Como excepción, en el caso de las entidades jurídicas del sector privado con 200 trabajadores o menos, así como de las municipios de menos de diez mil habitantes, el plazo previsto en el párrafo anterior se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2023 .	

[Acceder](#)