

ÍNDICE

Boletines oficiales

BOE nº 65 de 17/03/2023



ACUERDO PENSIONES.

[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.

[COMPARATIVO](#)

RESUMEN de los puntos más importantes

[\[pág. 3\]](#)

BOE nº 69 de 22/03/2023



BONO CULTURAL JOVEN.

[Real Decreto 191/2023](#), de 21 de marzo, por el que se establecen las normas reguladoras del Bono Cultural Joven

[\[pág. 7\]](#)

BOE nº 69 de 22/03/2023



PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

[Real Decreto 193/2023](#), de 21 de marzo, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público.

[\[pág. 8\]](#)

DOCE de 24/03/2023



UE. TIEMPO DE TRABAJO.

[Comunicación](#) de la Comisión Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo 2023/C 109/01

[\[pág. 10\]](#)

Nota del TC



REAL DECRETO LEY 6/2019. El pleno del TC considera constitucional el Real Decreto-ley 6/2019 de igualdad entre hombres y mujeres en el empleo y desestima el recurso de inconstitucionalidad del grupo parlamentario popular

[\[pág. 11\]](#)

Sentencia del Poder Judicial



DESPIDO. Un juzgado de Barcelona confirma el despido procedente de un comercial por grabar las llamadas con los clientes.

[\[pág. 13\]](#)

Sentencia del TS



DESPIDO COLECTIVO. No es discriminatorio que en un acuerdo colectivo se fije una indemnización menor para los trabajadores de mayor edad.

[\[pág. 14\]](#)



DESPIDO. No todo despido de un trabajador en IT en el momento del despido conduce automáticamente a una declaración de nulidad.

[\[pág. 14\]](#)



TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE. Califica como despido disciplinario procedente por transgresión de la buena, los trabajos por cuenta propia durante la situación de IT explícitamente tipificado como conducta muy grave en el convenio colectivo.

[\[pág. 15\]](#)



COMPLEMENTO POR MATERNIDAD. El feto que ha sido alumbrado muerto no debe tenerse en cuenta para devengar y calcular el importe del complemento de maternidad por aportación demográfica que regula el art. 60 LGSS

[\[pág. 15\]](#)



FAMILIAS MONOPARENTALES. Prestación de nacimiento y cuidado del menor en familia monoparental. Las familias monoparentales no tienen derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor que le hubiera correspondido al otro progenitor de haber existido.

[\[pág. 16\]](#)

Convenios colectivos publicados esta semana de Estado, Catalunya y Madrid

[\[pág. 17\]](#)

Leído en prensa

[\[pág. 18\]](#)

Boletines Oficiales

BOE nº 65 de 17/03/2023



ACUERDO PENSIONES.

[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.

COMPARATIVO

RESUMEN de los puntos más importantes:

1. Bases máximas de cotización (Art. 1. Uno que modifica el art. 19 del TR de la ley general de la seguridad social aprobado por RD Leg. 8/2015)

Se establece que el tope máximo establecido para las bases de cotización de la Seguridad Social de cada uno de sus regímenes se actualizará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado en un porcentaje igual al que se establezca para la revalorización de las pensiones contributivas de acuerdo con el artículo 58.2.

Entrará en vigor el **1 de enero de 2024**

2. Cotización adicional de solidaridad (Art. 1. Dos que añade un nuevo art. 19 bis del TR de la ley general de la seguridad social aprobado por RD Leg. 8/2015)

Se introduce un nuevo artículo a la Ley de la Seguridad Social que establece una cotización adicional de solidaridad para las personas trabajadoras por cuenta ajena a las retribuciones que superen las bases máximas de cotización.

Esta cuota de solidaridad será el resultado de aplicar:

- un tipo del **5,5%** a la parte de retribución comprendida entre la base máxima de cotización y la cantidad superior a la referida base máxima en un 10%,
- un tipo del **6%** a la parte de retribución comprendida entre el 10% superior a la base máxima de cotización y el 50%, y
- un tipo del **7%** a la parte de retribución que supere el anterior porcentaje.

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

Entrará en vigor el **1 de enero de 2025** y se incrementará desde el año 2025 hasta el año 2045, año en que alcanzará el tipo definitivo.

3. Resolución provisional de pensiones reconocidas al amparo de normas internacionales (Art. 1. Tres que añade un nuevo art. 50 bis del TR de la ley general de la seguridad social aprobado por RD Leg. 8/2015)

Cuando durante la tramitación de una solicitud de pensión al amparo de una norma internacional se compruebe que el solicitante reúne todos los requisitos para acceder a la pensión computando únicamente las cotizaciones efectuadas en España, se reconocerá el derecho a dicha pensión **sin necesidad de esperar a conocer los periodos de seguro certificados por los demás estados afectados**.

Entrará en vigor a los tres meses de la publicación en el «BOE» de este real decreto-ley, esto es el **17 de junio de 2023**.

4. Limitación de la cuantía inicial de las pensiones. (Art. 1. Cuatro que modifica el art. 57 del TR de la ley general de la seguridad social)

La nueva redacción del artículo 57 determina que cuando la pensión inicial quede limitada por la cuantía máxima establecida para el año en que se cause, las sucesivas revalorizaciones anuales que correspondan de acuerdo con el artículo 58.2 se efectuarán, la primera sobre dicho importe y las posteriores sobre el importe revalorizado del año anterior, norma que igualmente se aplica a las pensiones concurrentes.

Este artículo entrará en vigor el **1 de enero de 2025** y se complementa con la disposición transitoria trigésima novena.

5. Cotización finalista del mecanismo de equidad intergeneracional (Art. 1. Dieciséis que añade un nuevo art. 127 bis del TR de la ley general de la seguridad social aprobado por RD Leg. 8/2015; y DT 43)

Con el fin de preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social a largo plazo, se establece un mecanismo de equidad intergeneracional consistente en una cotización finalista aplicable en todos los regímenes y en todos los supuestos en los que se cotice por la contingencia de jubilación que no será computable a efectos de prestaciones y que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Concretamente, **la cotización será de 1,2%** que para los trabajadores por cuenta ajena se distribuirá de la siguiente manera: 1% para la empresa y 0,2% para el trabajador.

La cotización adicional finalista que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social no podrá ser objeto de bonificación, reducción, exención o deducción alguna.

La cotización finalista establecida en el artículo 127 bis, que entrará en vigor el día siguiente al de la publicación de este real decreto-ley, con efectos desde el **1 de enero de 2023** nutriéndose por la cotización finalista **hasta el año 2050** conforme la escala siguiente:

En el año 2023, será de 0,60 puntos porcentuales, de los que el 0,50 corresponderá a la empresa y el 0,10 al trabajador.

En el año 2024, será de 0,70 puntos porcentuales, de los que el 0,58 corresponderá a la empresa y el 0,12 al trabajador.

En el año 2025, será de 0,80 puntos porcentuales, de los que el 0,67 corresponderá a la empresa y el 0,13 al trabajador.

En el año 2026, será de 0,90 puntos porcentuales, de los que el 0,75 corresponderá a la empresa y el 0,15 al trabajador.

En el año 2027, será de 1 punto porcentual, del que el 0,83 corresponderá a la empresa y el 0,17 al trabajador.

En el año 2028, será de 1,10 puntos porcentuales, de los que el 0,92 corresponderá a la empresa y el 0,18 al trabajador.

En el año 2029, será de 1,2 puntos porcentuales, de los que el 1,00 corresponderá a la empresa y el 0,2 al trabajador.

La cotización finalista del mecanismo de equidad intergeneracional tendrá efectos desde el 1 de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2050, conforme a la escala que prevé la norma.

Desde el año 2030 hasta 2050 se mantendrá el mismo porcentaje del 1,2, con igual distribución entre empresario y trabajador.

6. Cálculo de la pensión de jubilación: (Art. 1. Veintitrés que modifica el art. 209.1 del TR de la ley general de la seguridad social aprobado por RD Leg. 8/2015; Art. 1. Trinta y seis que modifica la DT 4ª; y Art. 1. Cuarenta que introduce una nueva DT 40ª)

Amplía a **27 años el período a tener en cuenta para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación**, si bien tomando como referencia los 29 años anteriores al del mes previo al del hecho causante, de los cuales **se seleccionan de oficio las 324 bases de cotización de mayor importe de todo el período**, para lo cual primero se integran las mensualidades en las que no haya existido la obligación de cotizar y, posteriormente, se actualizan las bases de cotización del período de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios de Consumo, excepto las correspondientes a los 24 meses anteriores al del mes previo al del hecho causante, que se computan en su valor nominal.

Estas modificaciones relativas al modo de cálculo de la pensión de jubilación entrarán en vigor el **1 de enero de 2026**, si bien hasta el 1 de enero de 2037 se aplicarán de forma gradual conforme a la disposición transitoria prevista en la norma.

7. Procesos de incapacidad temporal (IT) (Art. 1. Dieciocho que modifica el art. 170 del TR de la ley general de la seguridad social aprobado por RD Leg. 8/2015)

Se incluye en la reforma que el agotamiento del plazo de 365 días sin emisión de alta médica suponga el pase automático a la prórroga de incapacidad temporal, sin necesidad de declaración expresa, con lo que se simplifica y clarifica la gestión. Si no hubiera prórroga, se mantiene como hasta el momento el procedimiento de disconformidad cuando el alta médica por curación, mejoría o incomparecencia al reconocimiento médico se emite al agotarse los 365 días.

Entrarán en vigor a los dos meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», esto es el **17 de mayo de 2023**.

8. Cómputo de los periodos de cotización: (Art. 1. Veintiséis que modifica el art. 247 del TR de la ley general de la seguridad social aprobado por RD Leg. 8/2015)

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.

Entrarán en vigor el **1 de octubre de 2023**

9. Se añade al Sistema de Seguridad Social de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas: (Art. 1. Treinta y cuatro que añade una nueva DA 52ª al TR de la ley general de la seguridad social aprobado por RD Leg. 8/2015)

La realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación y la realización de prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria, **determinará la inclusión en**

el sistema de la Seguridad Social de las personas que las realicen en los términos de esta disposición adicional.

Las prácticas a que se refiere el párrafo anterior comprenden:

- a) Las realizadas por alumnos universitarios, tanto las dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de grado y máster, doctorado, como las dirigidas a la obtención de un título propio de la universidad, ya sea un máster de formación permanente, un diploma de especialización o un diploma de experto.
- b) Las realizadas por alumnos de formación profesional, siempre que las mismas no se presten en el régimen de formación profesional intensiva.

Entrarán en vigor el **1 de octubre de 2023**

10. Procedimiento especial para el ingreso de diferencias en la cotización en el Sistema Especial para Empleados del Hogar: (DA4^a)

Establece un procedimiento especial para el ingreso de diferencias en la cotización de los empleadores encuadrados en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, respecto de las diferencias correspondientes a más de un periodo de liquidación y que sean superiores a 100 euros, que se hayan constatado con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, las cuales serán liquidadas sin recargo alguno a través del sistema de domiciliación en cuenta.

11. Reducción de la jornada de trabajo por cuidado de hijos o personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente por cáncer u otra enfermedad grave extinguida por cumplir 23 años: (DT 5^a)

Las personas trabajadoras que hubieran disfrutado de una reducción de la jornada de trabajo para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de un hijo, persona sujeta a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente a su cargo afectado por cáncer o por otra enfermedad grave y hayan visto extinguida dicha reducción de jornada por haber cumplido aquél 23 años de edad antes de la entrada en vigor de este real decreto-ley, **podrán volver a solicitar la reducción de la jornada de trabajo** siempre que el hijo, persona sujeta a guarda con fines de adopción o acogida acredite un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento antes de alcanzar dicha edad y se siga reuniendo el resto de requisitos para acceder a este derecho, pudiendo mantenerse hasta que cumpla, **como máximo, 26 años de edad**.

Si la persona enferma hubiere contraído matrimonio o constituido una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser persona beneficiaria.

12. Compatibilidad entre la actividad artística por la que perciban ingresos derivados de derechos de propiedad intelectual y la pensión de jubilación: (DF 7^a)

Las personas que, a efectos de la compatibilidad entre la actividad artística por la que se perciban ingresos derivados de derechos de propiedad intelectual y la pensión de jubilación, se hayan acogido antes de 1 de abril de 2023 a lo dispuesto en el Real Decreto 302/2019, de 26 de abril, por el que se regula la compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación y la actividad de creación artística, en desarrollo de la disposición final segunda del Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía, podrán seguir manteniendo dicha compatibilidad en los términos establecidos en el citado real decreto.

BOE nº 69 de 22/03/2023



BONO CULTURAL JOVEN.

[Real Decreto 191/2023](#), de 21 de marzo, por el que se establecen las normas reguladoras del Bono Cultural Joven

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», esto es, el **23 de marzo de 2023**.

Una **ayuda de 400 euros** dirigida a los 500.000 **jóvenes que cumplen 18 años durante el 2023** y que podrán destinar a la adquisición y el disfrute de productos, servicios y actividades culturales.

Por segundo año consecutivo, el Gobierno impulsa una iniciativa pública que pretende fomentar el acceso universal y diversificado de las personas jóvenes a la cultura, generar y afianzar hábitos de consumo de productos cultural, crear nuevos públicos, estimular la demanda y fortalecer y consolidar la revitalización del sector cultural en España. En definitiva, promover la fidelización de hábitos culturales en las personas jóvenes de modo que, como personas adultas, mantengan la cultura como parte de su día a día.

En la elaboración del texto, se ha seguido la experiencia de otros países como Francia o Italia, que también fijan la edad de sus beneficiarios en los 18 años, al considerar que la mayoría de edad implica, además de la asunción de unos deberes y derechos, la posibilidad de inaugurar una autonomía en lo que respecta a sus decisiones en muchos ámbitos, también en el ámbito cultural. Que la entrada en la edad adulta venga acompañada de un impulso económico para el disfrute y el descubrimiento de actividades culturales puede suponer una ayuda y un incentivo decisivo para consolidar ciudadanos adultos que incorporen la cultura como un hábito más en su desarrollo y en su vida adulta.

Productos o servicios que se podrán adquirir con el Bono

El decreto establece que el gasto se distribuya y diversifique entre tres sectores distintos, con importes máximos por cada uno. Se prevé que el bono **subvencione artes en vivo, patrimonio cultural y artes audiovisuales hasta un máximo de 200 euros por beneficiario**. Se repartirá entre entradas y abonos para artes escénicas, música en directo, cine, museos, bibliotecas, exposiciones, festivales escénicos, literarios, musicales o audiovisuales y espectáculos taurinos.

Además, se recoge subvencionar productos culturales en soporte físico hasta un máximo de 100 euros: libros; revistas, prensa, u otras publicaciones periódicas; videojuegos, partituras musicales, discos, DVD o Blu-ray.

Por su parte, cada persona beneficiaria podrá destinar hasta 100 euros al consumo digital o en línea: suscripciones y alquileres a plataformas musicales, de lectura o audiolectura, o audiovisuales, compra de audiolibros, compra de libros digitales (conocidos como e-books), suscripción para descarga de archivos multimedia (los conocidos como podcasts), suscripciones a videojuegos en línea, suscripciones digitales a prensa, revistas u otras publicaciones periódicas. Dichas suscripciones estarán limitadas a un máximo de cuatro meses.

No será subvencionable la adquisición de productos de artesanía, obra plástica y gráfica; productos de papelería; libros de texto curriculares, ya sean impresos o digitales; cursos, talleres y seminarios; equipos, software, hardware y consumibles de informática y electrónica; material artístico; instrumentos musicales; espectáculos deportivos; moda y gastronomía. Asimismo, no será subvencionable la adquisición de productos que hayan sido calificados como X o pornográficos de conformidad con el sistema de regulación de contenidos aplicable a cada producto.

Las actividades y gastos subvencionables deberán realizarse en el plazo máximo de un año desde la fecha de concesión del Bono Cultural Joven a cada persona beneficiaria.

Adhesión de empresas

El Bono Cultural Joven será de uso exclusivo en establecimientos o instituciones adheridas al programa, que presten servicios en España y que, de forma profesional y habitual, ejerzan actividades de venta o puesta a disposición de productos, actividades y servicios culturales. Las entidades participantes pueden ser consultadas en cualquier momento en la página web del programa, o a través de la aplicación para dispositivos móviles, y el plazo de adhesión para nuevas entidades continúa abierto.

El real decreto establece que la gestión del programa se realizará a través de la plataforma tecnológica específica para la gestión del Bono Cultural Joven. Los interesados en adquirir la condición de entidad adherida al Bono Cultural Joven deberán solicitar su adhesión en los términos y plazos que se establezcan en la correspondiente convocatoria. Aquellas entidades dadas de alta podrán seguir en el programa sin necesidad de realizar una nueva solicitud.

Funcionamiento del programa

La gestión del programa se realizará a través de una plataforma tecnológica específica, en la que se presentarán las solicitudes, que se tramitarán por orden de presentación.

Una vez concedida la ayuda al beneficiario, se abonará el importe total concedido, en un único pago, en formato de tarjetas prepago virtual nominal, que estarán identificadas con números y la identidad del beneficiario. Estarán vigentes durante los 12 meses siguientes a su concesión. Excepcionalmente, se podrán emitir tarjetas físicas, en caso de que el beneficiario no disponga de dispositivo móvil compatible para contener la mencionada tarjeta virtual, cuando así se solicite.

La futura norma también prevé que el Bono Cultural Joven sea compatible con cualquier otra subvención, ayuda, ingreso o recurso procedente de otras administraciones públicas.

 BOE nº 69 de 22/03/2023


PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

[Real Decreto 193/2023](#), de 21 de marzo, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público.

Este Real Decreto protegerá a las personas con discapacidad y permitirá que puedan hacer uso, en condiciones de no discriminación, de situaciones cotidianas como son los trámites bancarios, ir a urgencias, las actividades extraescolares, ir al cine, tomar un café o la seguridad ciudadana, entre otras. La aprobación de este reglamento supone la culminación del todo el desarrollo reglamentario de la Ley General de discapacidad.

Se resuelve también otorgar obligaciones de accesibilidad universal a las y los responsables de la seguridad ciudadana, emergencias y protección civil. En definitiva, se ofrece seguridad jurídica al Estado para regular asuntos con un impacto directo en la vida de la gente, y cuya regulación beneficiará a otros colectivos como las personas mayores.

El nuevo reglamento aprobado por este Real Decreto, que será de aplicación a todas las relaciones entre personas físicas y entidades, públicas o privadas, que tengan por objeto la provisión de bienes o el suministro o la prestación de servicios, regulará cuestiones esenciales relativas a la accesibilidad en distintas áreas de la vida diaria, lo cual es clave en el ejercicio de derechos.

Se contempla, así, en la nueva regulación, obligaciones generales como el respeto del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público; la aplicación de medidas de accesibilidad o realización de ajustes razonables; la incorporación de criterios de accesibilidad universal en los programas de calidad de las administraciones públicas, o la adopción de un sistema de gestión de la accesibilidad global por parte de fabricantes y proveedores de bienes y servicios públicos.

Asimismo, la norma establece expresamente que en ningún caso el ejercicio del derecho de admisión podrá utilizarse para restringir el acceso de ninguna persona por razón de discapacidad, y se contempla la atención preferente y la asistencia personal para personas con discapacidad, que tendrán derecho a acceder acompañadas de acompañantes o personal de apoyo, siempre que así lo requieran, sin que ello suponga un sobrecoste.

El Real Decreto también incluye en su regulación a las personas con discapacidad usuarias de perros de asistencia -entre los que se incluyen los perros guía-, así como a las personas encargadas de su educación y adiestramiento, estableciendo que no podrán ser discriminadas de ningún modo en el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público.

En relación con la información y comunicación, el nuevo reglamento establece que los proveedores de bienes y servicios deberán proporcionar a las personas usuarias y clientela con discapacidad información sobre sus bienes y servicios en soportes y formatos accesibles y adecuados a sus necesidades, independientemente del canal que se utilice.

Normas aplicables a determinados tipos de bienes y servicios

La nueva regulación incluye, además, un capítulo dedicado a las normas específicas aplicables a determinados tipos de bienes y servicios, que recoge especificaciones el ámbito del consumo; el comercio minorista; los bienes y servicios de carácter financiero, bancario y de seguros; de carácter sanitario, promoción y protección de la salud; de carácter social, asistencial y de atención a la infancia y a las personas mayores; educativos; relacionados con la seguridad ciudadana y las emergencias, la protección civil y la seguridad vial; de carácter cultural e histórico; deportivos, de recreación y de ocio; de naturaleza turística, incluidos los servicios de hostelería y restauración; de carácter medioambiental y naturales; relativos a las administraciones públicas, y servicios postales.

Destacan, en este capítulo, especificaciones como las relativas a los bienes y servicios de carácter financiero, en las que se contempla que el personal de atención al público de las entidades financieras, bancarias y de crédito, de las entidades aseguradoras y de los mediadores de seguros prestarán orientación y apoyo a las personas usuarias con discapacidad, a requerimiento de éstas, en la realización de gestiones propias de su actividad, tales como cumplimentación de formularios, lectura de documentos, comprensibilidad de los contenidos, acompañamiento en el interior de las sedes y oficinas y otras de análoga significación.

En el ámbito de promoción y protección de la salud, también se recogen medidas dirigidas a la protección de la accesibilidad, que incluyen instalaciones, dependencias y demás espacios físicos dedicados a servicios de carácter sanitario y de promoción y protección de la salud, las oficinas de farmacia y los servicios veterinarios. En este sentido, el Real Decreto establece, entre otras cuestiones, que las urgencias sanitarias se concebirán, diseñarán y ofrecerán de tal forma que las personas con discapacidad física, intelectual, mental y sensorial, incluyendo las que tienen dificultades para comunicarse, puedan hacer un uso normalizado, cómodo y seguro de las mismas. Asimismo, se habilitarán formas alternativas y medios de apoyo a la comunicación para que ninguna persona con discapacidad quede excluida o vea dificultado su acceso regular a estos servicios.

Los prestadores de servicios a disposición del público relacionados con la seguridad ciudadana y emergencias, la protección civil y la seguridad vial garantizarán que se preste una atención adecuada, que garantice los principios de igualdad y no discriminación a las personas con discapacidad ante emergencias, y asegurará que los planes de formación de la Escuela Nacional de Protección Civil incluyan acciones formativas específicas de protección, dirigidas tanto a las personas con discapacidad, de forma que contribuyan a su educación desde una perspectiva preventiva, como a los profesionales que ejercen sus cometidos en relación con estas personas. Dichas acciones formativas deberán ser accesibles.

Medidas de acción positiva y establecimiento de apoyos

Las medidas de acción positiva y establecimiento de apoyos complementarios tienen un capítulo propio en el Real Decreto, que establece la posibilidad de ayudas públicas, actividades de información, concienciación y acciones formativas; promoción de códigos de conducta y buenas prácticas, así como de los procesos de normalización y certificación, e

impulso de la investigación, el desarrollo y la innovación en el ámbito de la accesibilidad universal de los bienes y servicios a disposición del público. Este capítulo también hace mención a la contratación pública socialmente responsable y a los centros consultores de referencia para la aplicación de este Real Decreto, entre los que menciona al Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT) del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, así como al Real Patronato sobre Discapacidad y a sus centros asesores.

DOCE de 24/03/2023

**UE. TIEMPO DE TRABAJO.**

Comunicación de la Comisión Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo 2023/C 109/01.

La presente Comunicación actualiza la Comunicación interpretativa de 2017 sobre la [Directiva 2003/88/CE](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, con objeto de reflejar las más de treinta sentencias y autos que ha dictado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea («el Tribunal») desde entonces, por los que se interpreta la citada Directiva.

Para que la Comunicación interpretativa esté actualizada y sea fácil de utilizar, consolida en un mismo documento toda la jurisprudencia correspondiente que se ha dictado con anterioridad a la Comunicación interpretativa de 2017 y con posterioridad a esta.

La presente Comunicación pretende ayudar a las autoridades nacionales, a los ciudadanos y a las empresas con la aplicación de la Directiva 2003/88/CE. Solo el Tribunal es competente para formular interpretaciones autorizadas del Derecho de la Unión.

Nota del TC



TRIBUNAL CONSTITUCIONAL
Gabinete del Presidente
Oficina de Prensa

REAL DECRETO LEY 6/2019. El pleno del TC considera constitucional el Real Decreto-ley 6/2019 de igualdad entre hombres y mujeres en el empleo y desestima el recurso de inconstitucionalidad del grupo parlamentario popular

Fecha: 21/03/2023

Fuente: web del TC

Enlace: [Nota](#)

El Pleno del Tribunal Constitucional ha avalado en la sentencia deliberada en el día de hoy la adecuación a la Constitución del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, norma que fue impugnada por más de cincuenta diputados del Grupo Parlamentario Popular por ausencia del presupuesto habilitante del art. 86.1 CE. El recurso ha sido desestimado por mayoría del Tribunal.

La sentencia, de la que ha sido ponente el Presidente Cándido Conde-Pumpido Tourón, afirma que el Gobierno ha explicado y razonado de forma suficiente, tal y como demanda el artículo 86.1 CE, la situación de “extraordinaria y urgente necesidad” que justifica la norma. Además, la sentencia subraya que existen razones de peso al considerar “los resultados discretos, cuando no insignificantes” alcanzados hasta ese momento por la regulación legal en la materia, la LO 3/2007, así como la demora que se estaba produciendo en la realización efectiva la igualdad entre hombres y mujeres, lo que exigía acción normativa inmediata mediante la elaboración de un nuevo texto articulado, integral y transversal, fundado en los arts. 9.2 y 14 de la Constitución.

El Pleno confirma la existencia de una conexión adecuada entre dicha situación de necesidad y las medidas articuladas en el real decreto ley, que afectan a un total de siete textos legales, dirigidas a poner fin a la persistencia a unas desigualdades en las condiciones laborales entre hombres y mujeres que acarrear a las mujeres unos perjuicios de difícil reparación, difícilmente asumibles en una sociedad moderna como la española.

El Tribunal Constitucional destaca también la íntima conexión de las medidas adoptadas con la esfera individual de la persona y el libre desarrollo de la personalidad, así como sus profundos vínculos con disposiciones fundamentales de la Constitución (arts. 1, 9.2, 10.1, 14, 35.1 y 41 CE), tratándose de cuestiones de la máxima relevancia que exigían una acción normativa absolutamente inmediata, sin que la actuación pública orientada al logro de esos objetivos admitiera ningún retraso, ni siquiera el que conllevaría culminar la tramitación legislativa de las proposiciones de ley que estaban en curso en el momento de la aprobación del real decreto ley.

Por último, la sentencia descarta que el Gobierno haya incurrido en un uso abusivo o arbitrario de la alegación de la existencia de una situación de extraordinaria y urgente necesidad.

La sentencia cuenta con el voto particular conjunto formulado por los magistrados Ricardo Enríquez, Enrique Arnaldo y César Tolosa y la magistrada Concepción Espejel. Consideran que el poder ejecutivo dicte normas con rango de ley debiera ser una excepción, al incidir en la separación de poderes e imposibilitar que los representantes populares puedan debatir y en su caso aprobar tales normas, menoscabando el principio democrático. El decreto ley no es

una alternativa a la ley, ni un cheque en blanco, sino un remedio excepcional para supuestos de extraordinaria y urgente necesidad.

El Tribunal Constitucional no debe claudicar en la función de control de los decretos leyes, pues nuestro cometido -indican- es garantizar la preminencia de la única norma que es expresión del poder constituyente. En esa función de control de los decretos leyes, el TC no puede confundir necesidad con: conveniencia u oportunidad política o con extraordinaria y urgente necesidad. Tampoco cabe confundir la corrección de las medidas con la justificación de la urgencia, ni sustituir al Gobierno en esa función de justificación por las alegaciones del abogado del Estado, ni considerar que justificar sea lo mismo que sentar afirmaciones apodícticas o explicar las medidas.

En el voto particular los magistrados consideran que la fundamentación de la sentencia ha sustituido el enjuiciamiento de la existencia del presupuesto habilitante por la valoración de las razones dadas por los recurrentes. Afirman, que no se justifica la necesidad de utilizar una norma de urgencia y excepcional, evitando la tramitación por el procedimiento legislativo ordinario, atendido además que se trataba de una norma de la máxima relevancia, lo que obligaba al Gobierno a extremar el celo a la hora de justificar y razonar la urgencia que fundamentaba su decisión de acudir a una norma excepcional.

Sentencia del Poder Judicial



DESPIDO. Un juzgado de Barcelona confirma el despido procedente de un comercial por grabar las llamadas con los clientes.

Fecha: 23/03/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Nota](#)

Tanto las grabaciones como la descarga de la aplicación que utilizaba para grabarlas las realizaba sin el consentimiento de la empresa

El juzgado social 21 de Barcelona ha dictado una sentencia que consideraba procedente el despido de un trabajador que, en su tarea de comercial de venta de vehículos, grababa de escondidas las llamadas con sus clientes. El comercial utilizaba una aplicación en el móvil de la empresa para grabar las conversaciones y guardarlas en su nube personal. Tanto las grabaciones como la descarga de la aplicación las realizaba sin el consentimiento de la empresa.

Según la sentencia, la actuación del trabajador transgredió la “buena fe contractual” y supuso “un claro abuso de confianza”, resultando “inconsistente” la explicación que las grabaciones tenían como finalidad recordar las citas relacionadas con los clientes.

Sentencia del TS



DESPIDO COLECTIVO. No es discriminatorio que en un acuerdo colectivo se fije una indemnización menor para los trabajadores de mayor edad.

Fecha: 24/01/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 24/01/2023](#)

Se trata de resolver si el acuerdo sobre el despido colectivo alcanzado en conciliación judicial entre la empresa y la representación legal de los trabajadores es discriminatorio por razón de edad, al contemplar una indemnización más elevada para los afectados menores de 60 años.

Se da la circunstancia de que la indemnización de estos trabajadores se calculaba en función del período que les quedaba para la jubilación.

El Tribunal Supremo **entiende que es razonable y proporcionado** que contemple una menor indemnización para quienes ya han cumplido la edad de 60 años, teniendo en cuenta que se encuentran muy próximos al acceso a la pensión de jubilación, situándose a las puertas de la misma con la percepción de prestaciones de desempleo, y pueden beneficiarse más fácilmente de la posibilidad de concertar un convenio especial de seguridad social en consideración la previsión sobre su financiación del art. 51.9 ET para los procedimientos de despido colectivo de empresas no concursadas en favor de los trabajadores mayores de 55 años.

A los trabajadores de menor edad les resta un recorrido profesional y vital más incierto, están todavía alejados de la pensión jubilación, y resulta objetivamente más difícil que las prestaciones de seguridad social que puedan percibir en el futuro alcancen hasta el momento de acceder a esa pensión.



DESPIDO. No todo despido de un trabajador en IT en el momento del despido conduce automáticamente a una declaración de nulidad.

Fecha: 03/11/2022

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 03/11/2022](#)

Ni antes de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación (que no es aplicable al presente procedimiento), ni tampoco siquiera después de ella, la situación de incapacidad temporal en el momento del despido conduce de forma automática a una declaración de nulidad.

Reitera que el mero hecho de una persona que se encuentre en situación de incapacidad temporal no necesariamente ha de constituir una vulneración de su derecho a la no discriminación del art. 14 CE.

Añade la sentencia del [Juzgado de los Social de Mieres de 14/02/2023](#) reitera esta doctrina y añade que es evidente que si desde la perspectiva del titular del poder legislativo todo despido de trabajador en situación de IT entrañare por definición causa de discriminación por motivo de salud así lo hubiera prescrito directamente a través de una modificación del art. 55

del ET. Al no haberlo hecho así, teniendo presente la redacción de este último precepto estatutario y de la jurisprudencia europea y nacional elaborada entorno al concepto de discapacidad, se está diciendo que no es suficiente la mera situación de IT para dar paso a la nulidad de un despido, rechazando el automatismo que pretende vincular despido e IT del indicado modo simplista.



TRANSGRESIÓN DE LA BUENA FE. Califica como despido disciplinario procedente por transgresión de la buena, los trabajos por cuenta propia durante la situación de IT explícitamente tipificado como conducta muy grave en el convenio colectivo.

Fecha: 13/01/2023
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: [Sentencia del TS de 13/01/2023](#)

En síntesis, a la vista de la tipificación de la falta efectuada en el convenio colectivo, en el art. 42.3 d) del convenio, resulta innecesario entrar a examinar si los trabajos que efectuaba el actor como consecuencia de ofertar sus servicios en Internet como diseñador de páginas web resultaban o no incompatibles con los requerimientos de su puesto de trabajo en la empresa demandada, ni si dichos trabajos de diseñador podían influir negativamente en la recuperación de su capacidad laboral, pues lo trascendente, en este caso, es que el convenio colectivo tipifica como infracción muy grave el simple hecho de trabajar, por cuenta propia o ajena, durante el periodo de baja por enfermedad, circunstancias fácticas que han quedado acreditadas y que determinan la desestimación del motivo y confirmación de la sentencia recurrida.



LGSS

COMPLEMENTO POR MATERNIDAD. El feto que ha sido alumbrado muerto no debe tenerse en cuenta para devengar y calcular el importe del complemento de maternidad por aportación demográfica que regula el art. 60

Fecha: 27/02/2023
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: [Sentencia del TS de 27/02/2023](#)

La cuestión a resolver es la de determinar si el feto que ha sido alumbrado muerto debe tenerse en cuenta para devengar y calcular el importe del complemento de maternidad por aportación demográfica que regula el art. 60 LGSS, en su anterior redacción conforme al RD leg.8/2015, de 30 de octubre.

La sentencia del juzgado de lo social desestima la demanda y entiende que no puede tenerse en consideración el feto que nació muerto.

El TS concluye que si el hijo que nace muerto no ha de tenerse en cuenta en el esquema legal actual, en el que ninguna duda queda que el complemento está dirigido a reducir la brecha de género, la misma solución ha de aplicarse bajo el régimen de la normativa legal derogada cuando el complemento se sustentaba en la contribución demográfica.



FAMILIAS MONOPARENTALES. Prestación de nacimiento y cuidado del menor en familia monoparental. Las familias monoparentales no tienen derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor que le hubiera correspondido al otro progenitor de haber existido.

Fecha: 02/03/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 02/03/2023](#)

El reconocimiento al único progenitor de una familia monoparental de la prestación por nacimiento y cuidado de menor que le hubiera correspondido al otro progenitor en supuestos en los que ya se le ha reconocido dicha prestación propia no resulta una exigencia que derive ni de la CE, ni de ninguna norma de la UE, ni de ningún acuerdo o tratado internacional ratificado por España. En cualquier caso, la solución al conflicto no puede sostenerse en la necesidad de tener en cuenta el interés del menor, no solo porque no es el único en juego, sino porque no existe una supuesta vulneración de un teórico derecho del menor de las familias monoparentales a ser cuidado en condiciones de igualdad con respecto a las biparentales.



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

ESTATAL. CURTIDOS. Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las industrias de curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería [[BOE 22/03/2023](#)]

CATALUNYA. BUGADERIES INDUSRTRIALS. RESOLUCIÓ EMT/906/2023, de 14 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del VII Conveni col·lectiu de treball d'àmbit de la comunitat autònoma de Catalunya del sector de bugaderies industrials 2021-2025 (codi de conveni núm. 79000905011995). [[DOGC 23/03/2023](#)]

Leído en prensa

Leído en ELPERIODICO

Treball multa a Vueling por exigir tacones de palmo, maquillaje y rímel a sus azafatas

Los inspectores proponen una sanción de 30.000 euros a la aerolínea por obligar a sus empleadas a cumplir requisitos estéticos que no les exige a los hombres