

ÍNDICE

Boletines oficiales

BOE nº 77 de 31/03/2023



COTIZACIONES.

[Orden PCM/313/2023](#), de 30 de marzo, por la que se modifica la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023.

[\[pág. 3\]](#)

Consejo de Ministros



FAMILIAS.

NUEVOS PERMISOS.

El Consejo de Ministros de 28 de marzo de 2023 aprueba el Proyecto de Ley de Familias.

[\[pág. 4\]](#)

PENSIONES.

INFORME sobre la reforma del sistema de pensiones.

[\[pág. 5\]](#)

Congreso de los Diputados



Congreso de los Diputados

RD-Ley de PENSIONES.

El Pleno convalida el real decreto ley de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas.

Se ha acordado su tramitación como proyecto de ley por el **procedimiento de urgencia**

[\[pág. 6\]](#)

Congreso de los Diputados

DESLOCALIZACIÓN DE EMPRESAS Y FONDOS PÚBLICOS

El Congreso aprueba una proposición no de ley para impedir la deslocalización de empresas

EH BILDU saca adelante una enmienda para que las empresas que deslocalicen devuelvan los fondos públicos

[\[pág. 9\]](#)

Actualidad de la Seguridad Social



BOLETÍN 04/2023.

Se publica en la web de la Seguridad Social el Boletín de Noticias RED 04/2023 de 28 de marzo de 2003. El mismo día se publica además "aclaraciones del boletín 04/2023"

[\[pág. 10\]](#)

Sentencia del TS



DERECHO A PERCIBIR EL SALARIO.

El Tribunal Supremo confirma la condena a Air Nostrum a que abone a los pilotos y tripulantes de cabina el salario correspondiente al día en que se vacunaron contra el Covid.

[\[pág. 11\]](#)



TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL.

La Sección sindical de CCOO solicita una cuenta de correo electrónico con acceso a la lista de distribución de toda la plantilla

[\[pág. 12\]](#)



DESPIDO COLECTIVO Y NULIDAD POR FALTA DE COMUNICACIÓN A COMISIÓN AD HOC.

El TS declara la nulidad del despido colectivo en el que, tras el periodo de consultas concluido sin acuerdo, la empresa no comunica su decisión final a la comisión *ad hoc* del art. 41 ET

[\[pág. 12\]](#)

Actualidad del Parlamento Europeo



BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

El PE aprueba nuevas normas de transparencia

[\[pág. 13\]](#)

Convenios colectivos publicados esta semana de Estado, Catalunya y Madrid

[\[pág. 15\]](#)

Boletines Oficiales

BOE nº 77 de 31/03/2023



COTIZACIONES.

[Orden PCM/313/2023](#), de 30 de marzo, por la que se modifica la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023.

La presente orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», **con efectos desde el día 1 de enero de 2023**, con la excepción siguiente: El apartado cinco del artículo único de esta orden entrará en vigor y surtirá efectos desde el 1 de julio de 2023 que se refiere al coeficiente aplicable para determinar la cotización en los supuestos de prestación especial de desempleo de las personas trabajadoras sujetas a la relación laboral especial de los artistas

Consejo de Ministros



La Moncloa

FAMILIAS. NUEVOS PERMISOS. El Consejo de Ministros de 28 de marzo de 2023 aprueba el Proyecto de Ley de Familias.

Fecha: 28/03/2023

Fuente: web de La Moncloa

Enlace: [Referencia Consejo de Ministros de 28/03/2023](#)

El Consejo de Ministros ha aprobado el proyecto de ley de Familias que, entre otras medidas, reconoce la **diversidad de las situaciones familiares** en nuestro país, y aborda las barreras en la conciliación y en la crianza a las que se enfrentan diariamente las familias.

La iniciativa, que fue aprobada en primera vuelta el pasado mes de diciembre, responde a los compromisos internacionales de España en materia de conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores, y cumple con el acuerdo de coalición del Gobierno.

El texto garantiza el pleno reconocimiento de los distintos tipos de familias que ya existen en nuestro país, **equiparando sus derechos**. Así, **se van a reconocer legalmente a las familias LGTBI, a las familias con miembros con discapacidad, a las familias múltiples, a las adoptivas, a las reconstituidas o las acogedoras, entre otras**.

También se culmina prácticamente **la equiparación entre los matrimonios y las parejas de hecho**, garantizando que las parejas de hecho tendrán acceso a los 15 días de permiso por registro equiparables al matrimonio.

En cuanto al derecho a la conciliación, se conforma una nueva arquitectura con **tres permisos**, que ponen en el centro los cuidados y el tiempo y que da apoyos a las familias. Por un lado, se establece un permiso de cuidado de 5 días al año, que se podrá utilizar en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo, tanto de un familiar hasta 2º grado como de un conviviente, algo nuevo hasta ahora; un permiso parental de 8 semanas, que podrá disfrutarse de forma continua o discontinua, a tiempo completo o parcial, hasta que el menor cumpla 8 años y un tercer nuevo permiso "por causa de fuerza mayor", que se distribuirá por horas y podrá alcanzar en total hasta 4 días al año. Este último busca permitir a padres y madres ausentarse del trabajo cuando haya motivos familiares urgentes e imprevisibles.

En cuanto al **apoyo a la crianza**, gracias al texto se extenderá de manera estructural la renta crianza de 100 euros al mes a las familias con hijos/as hasta los 3 años. Esta ampliación incluye a todas las madres que estén percibiendo una prestación por desempleo, contributiva o no y también a las que, sin reunir los requisitos previamente, coticen 30 días a partir del parto. Del mismo modo, se reconocerá el derecho a la atención temprana, gratuita y de calidad y no limitada a la primera infancia.

Asimismo, a partir de la aprobación de la ley, más familias contarán con protección social bajo la denominación de "Familias con mayores necesidades de apoyo a la crianza". En esta categoría, **se verán recogidas las consideradas como hasta ahora "familias numerosas", además de las siguientes: las familias monomarentales con dos hijos; las familias con dos hijos donde un ascendiente o descendiente tenga discapacidad; las familias con dos hijos encabezadas por una víctima de violencia de género o por un cónyuge que haya obtenido la guardia y custodia exclusiva sin derecho a pensión de alimentos y las familias con dos hijos en la que un progenitor esté en tratamiento hospitalario durante un año o haya ingresado en prisión**.

Por otro lado, pasarán a considerarse familia con mayores necesidades de apoyo a la crianza de categoría especial, las familias que hasta ahora eran consideradas numerosas de categoría general, como aquellas con cuatro hijos, en vez de cinco como hasta el momento; las familias con tres hijos en caso de parto múltiple, en vez de cuatro como en la actualidad, y las familias con tres hijos y bajos ingresos (hasta el 150% del IPREM).



PENSIONES. INFORME sobre la reforma del sistema de pensiones.

Fecha: 28/03/2023

Fuente: web de La Moncloa

Enlace: [Referencia Consejo de Ministros de 28/03/2023](#)

El Consejo de Ministros ha dado luz verde a un informe sobre la situación actual del sistema de pensiones después de que el Gobierno haya aprobado las reformas del mismo comprometidas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. El informe señala que el punto de partida del proceso de modernización son las recomendaciones que el Pacto de Toledo aprobó en el otoño de 2020 y a las que el Gobierno ha ido dando respuesta a través de cinco cambios normativos.

El informe recoge que las recomendaciones se sintetizan en tres grandes principios: suficiencia, equidad y sostenibilidad, sobre los que se ha operado a la hora de iniciar el proceso de modernización del sistema con los antedichos cambios. El primero fue la aprobación del complemento de brecha de género en febrero de 2021; el segundo, la ley que garantiza el poder adquisitivo de las pensiones, aprobado por el Parlamento en diciembre de 2021; el tercero, el que incluye medidas de impulso de los planes de empleo, de junio de 2022; el cuarto, el que pone en marcha el nuevo sistema para trabajadores autónomos, también aprobado en el verano del año pasado, y, finalmente, el Real Decreto-ley aprobado hace dos semanas con un nuevo modelo dual del periodo de cómputo, medidas de refuerzo de la sostenibilidad y un nuevo marco de revalorización de pensiones mínimas.

Según el informe, el primer principio que sale reforzado del proceso de modernización es el de suficiencia, a través de la garantía del poder adquisitivo de las pensiones mediante la revalorización con el IPC, que contrasta con la reforma anterior. Además, el último cambio normativo incluye dos medidas adicionales para reforzar la suficiencia entre algunos colectivos: el de los pensionistas más vulnerables (pensionistas con prestaciones mínimas y no contributivas) y los perceptores del complemento para la reducción de la brecha de género, que en un 93% son mujeres. En ambos casos, sus prestaciones experimentarán subidas adicionales al IPC en los próximos años.

Equidad

En cuanto al principio de equidad, la modernización del sistema ha introducido diversas medidas para mejorar las pensiones de algunos colectivos. En primer lugar, los trabajadores por cuenta propia, cuyo régimen se ha modificado para que coticen por sus rendimientos netos, lo que permitirá que dos de cada tres puedan acceder a una cuota más baja que antes, a la vez que se mejoran las prestaciones por cese de actividad.

En segundo lugar, la reforma ha incluido mejoras para las personas que han tenido una carrera laboral más irregular. En concreto, establece un sistema dual del periodo de cómputo hasta 2043, que permitirá a cada trabajador elegir la opción más beneficiosa: el modelo actual (que tiene en cuenta los 25 últimos años) y el nuevo (que tiene en cuenta los 29 últimos, con la posibilidad de descartar dos). Además, mejora el tratamiento de las lagunas de cotización de las mujeres trabajadoras, lo que redundará en una reducción de la brecha de género.

En el plano de la equidad, la reforma también tiene en cuenta a los jóvenes, al sustituir el Factor de Sostenibilidad por el Mecanismo de Equidad Intergeneracional. El primero aplicaba recortes en la pensión inicial crecientes en el tiempo que para una persona que acaba de incorporarse al mercado laboral tendrían un impacto del 10%. Frente a ello, el Mecanismo de Equidad Intergeneracional prevé un refuerzo del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, que se rellenará progresivamente a partir de este año, cuando recibirá la primera aportación en una década, para abordar el reto demográfico que el sistema afrontará, de forma transitoria, en las décadas de los años 30 y 40.

Sostenibilidad

Finalmente, el informe recoge las medidas tomadas para reforzar la sostenibilidad del sistema. En primer lugar, en cumplimiento de la recomendación 1 del Pacto de Toledo, se ha avanzado en el

proceso de separación de fuentes, de forma que se han trasladado buena parte de los gastos no contributivos de la Seguridad Social a los Presupuestos Generales del Estado.

Además, la evolución muy favorable del empleo, fruto en buena medida de la reforma laboral aprobada a finales de 2021, está contribuyendo también al refuerzo de la sostenibilidad del sistema vía un incremento de los ingresos procedentes de las cotizaciones sociales. Está previsto que alcancen en este año 2023 el 10,9% del PIB, superando los 150.000 millones de euros.

Este desempeño se apoya en la mejora de la calidad del empleo (con menos temporalidad y un aumento mayor de afiliados en los sectores de mayor valor añadido) y también en su cantidad: en este mes de marzo, se ha alcanzado la marca de un millón de empleos creados más que antes de la pandemia, y el número global de afiliados ocupados se sitúa muy cerca de los 20,5 millones. En este sentido, el comienzo de 2023 está resultando excepcionalmente positivo en materia de mercado laboral, y está previsto que cierre con una creación de empleo récord para un primer trimestre: se aproximará a los 300.000 afiliados más.

El aumento de ingresos por todas estas vías ha conducido al déficit de la Seguridad Social a niveles históricamente bajos, de un 0,5% del PIB.

La sostenibilidad del sistema se ve también reforzada por la entrada en vigor de los incentivos que acercan, de forma voluntaria para los ciudadanos, la edad efectiva de jubilación a la edad legal. En este sentido, ya se están percibiendo los efectos de estas medidas en las cifras de la jubilación demorada, que en 2022 han supuesto el 5,4% del total de jubilaciones, frente a un promedio de 4,7% en el periodo 2014-2021.

Entre las medidas de incentivo y las de ingresos, la reforma de pensiones garantiza la sostenibilidad del sistema durante las décadas de mayor tensión demográfica, situando los niveles de recursos dedicados a las pensiones en niveles asimilables a los actuales. El informe concluye que la reforma refuerza además la cohesión social por haber sido aprobada, en sus distintas etapas, siguiendo las recomendaciones del Pacto de Toledo, con la participación de los interlocutores sociales y en el marco de la agenda europea de reformas, y que su impacto sobre el conjunto de la economía es muy favorable por su interacción con otras políticas, especialmente la reforma laboral.

Congreso de los Diputados



Congreso de los Diputados

RD-Ley de PENSIONES. El Pleno convalida el real decreto ley de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas

Se ha acordado su tramitación como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia

Fecha: 30/03/2023

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [Nota](#)

El Pleno ha convalidado en su sesión de hoy, 30 de marzo, el [Real Decreto-ley 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](#), por 179 votos a favor, 104 en contra y 61 abstenciones. Además, se ha acordado su tramitación como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia por unanimidad.

El real decreto-ley, que reforma la [Ley General de la Seguridad Social](#), ha sido defendido por el ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, José Luis Escrivá. De acuerdo con el texto, este conjunto de reformas tiene como "objetivo fundamental" "un importante refuerzo de la capacidad financiera del sistema" con el fin de establecer las bases "que garanticen su sostenibilidad en los próximos treinta años".

Base máxima de cotización y cuota adicional de solidaridad

Para cumplir estos objetivos, señala la norma, se contempla el incremento anual de la base máxima de cotización "en 1,2 puntos porcentuales desde el año 2024 hasta 2050". Asimismo, "la cuantía máxima de la pensión inicial contributiva desde 2025 será la cuantía máxima fijada para las pensiones del sistema el año anterior", y se revalorizará con el IPC anual "más un incremento adicional de 0,115 puntos porcentuales acumulativos cada año hasta 2050".

Además, la ley crea una nueva cotización de solidaridad que grava la masa salarial que supera la base máxima de cotización. Esta cuota será el resultado de "aplicar un tipo del 5,5 por ciento a la parte de retribución comprendida entre la base máxima de cotización y la cantidad superior a la referida base máxima en un 10 por ciento; el tipo del 6 por ciento a la parte de retribución comprendida entre el 10 por ciento superior a la base máxima de cotización y el 50 por ciento; y el tipo del 7 por ciento a la parte de retribución que supere el anterior porcentaje".

Así, la cuota adicional de solidaridad se incrementará desde 2025 hasta alcanzar su tipo definitivo en 2045, tiene tres tramos de rendimiento y "varía en función del exceso de los rendimientos del trabajo por cuenta ajena".

Mecanismo de Equidad Intergeneracional

El texto también introduce un Mecanismo de Equidad Intergeneracional, como instrumento de estabilización financiera, que se aplicará "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".

La cotización finalista del Mecanismo de Equidad Intergeneracional está fijada en el 0,6 por ciento, correspondiendo un 0,1 por ciento al trabajador y un 0,5 por ciento a la empresa y la cifra total se incrementará hasta el 1,2 por ciento en 2029, al ritmo de una décima por año.

En cuanto al periodo de cómputo de las cotizaciones a la Seguridad Social, se establece para los próximos veinte años un régimen dual, de forma que los trabajadores que se jubilen tendrán la opción de computar los veintinueve años de carrera descartando sus veinticuatro mensualidades

con peor cotización, o continuar con el cómputo de los últimos veinticinco años, en caso de que la base reguladora de la pensión les resulte más beneficiosa.

Incremento de las pensiones mínimas contributivas y no contributivas

La legislación también "incrementa progresivamente desde 2024 la pensión mínima contributiva de jubilación cuyo titular sea mayor de 65 años y tenga cónyuge a cargo, a fin de que en 2027 no pueda ser inferior al umbral de la pobreza calculado para un hogar compuesto por dos adultos".

En cuanto a las pensiones no contributivas, una vez revalorizadas en el porcentaje que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca, "se incrementarán adicionalmente cada año, en el mismo período y por el mismo procedimiento, pero con la referencia de multiplicar por 0,75 el umbral de la pobreza de un hogar unipersonal".

En materia de equidad, la norma prevé un aumento del complemento por brecha de género, de forma que su importe "tendrá un incremento, adicional a la revalorización anual, del diez por ciento en el bienio 2024-2025".

En lo referente al trabajo por cuenta propia, se crea, en un plazo de tres meses desde el 1 de abril, un "observatorio para el análisis y seguimiento de la prestación por cese de actividad por causas económicas, así como de la integración de períodos sin obligación de cotizar de los trabajadores autónomos", con objeto de "mejorar la eficacia y cobertura de dicha prestación".

Por otro lado, la norma también añade una disposición adicional que incluye en el sistema de la Seguridad Social a los "alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación".

El Pleno del Congreso, una vez convalidado el texto, ha decidido su tramitación como proyecto de ley por el procedimiento de urgencia por 344 a favor, ninguno en contra y ninguna abstención, por lo que comienza ahora su tramitación parlamentaria con la apertura del plazo de presentación de enmiendas y su remisión a la comisión competente.

Votación

Actualidad del Congreso de los Diputados



DESLOCALIZACIÓN DE EMPRESAS Y FONDOS PÚBLICOS

El Congreso aprueba una proposición no de ley para impedir la deslocalización de empresas

EH BILDU saca adelante una enmienda para que las empresas que deslocalicen devuelvan los fondos públicos

Fecha: 30/03/2023

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [Enmienda transaccional](#)

El [Pleno del Congreso de los Diputados](#) ha aprobado con 175 votos a favor, 158 en contra y 11 abstenciones la proposición no de ley presentada por el Grupo Bildu "relativa a impedir la deslocalización de empresas, la devolución de los fondos públicos obtenidos y el mantenimiento del empleo para su debate en Pleno", en los términos de la [enmienda transaccional](#) acordada por el grupo proponente con el Socialista, Confederal de Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común.

En concreto, esta iniciativa no legislativa insta al Gobierno a **"avanzar en la configuración de un entorno regulatorio atractivo para promover la constitución de empresas y la inversión extranjera"**.

En este sentido, pide desarrollar y aprobar la legislación específica para "condicionar la recepción de apoyo y ayudas públicas por parte de empresas a que no haya reubicación o deslocalización de la actividad". Además, el texto señala que se establezca "por Ley el reintegro del apoyo y las ayudas públicas recibidas de producirse esta situación durante un determinado periodo de tiempo, teniendo en cuenta la jurisprudencia y normativa de la Unión Europea".

Por último, la proposición no de ley exige al Gobierno que las ayudas queden "condicionadas al mantenimiento del empleo, por lo que el incumplimiento de esta obligación conllevará igualmente el reintegro de la ayuda recibida, dentro del marco normativo europeo en materia de ayudas de Estado, y de acuerdo con lo que se regule normativamente en la Ley de Industria y sus reglamentos de desarrollo."

[Enmienda transaccional Grupo Parlamentario Socialista](#)

Actualidad de la Seguridad Social

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Y PENSIONES



BOLETÍN 04/2023. Se publica en la web de la Seguridad Social el Boletín de Noticias RED 04/2023 de 28 de marzo de 2023. El mismo día se publica además “aclaraciones del boletín 04/2023”

Fecha: 28/03/2023

Fuente: web de la Seguridad Social

Enlace: [Noticias RED 04/2023](#)

[Aclaraciones del Boletín de Noticias RED 4/2023](#)

Boletín 04/2023

28 de marzo de 2023

TRABAJADORES DESPLAZADOS. NUEVO SERVICIO PARA OBTENCIÓN DEL FORMULARIO PDA1	1
NUEVA FUNCIONALIDAD AFILIACIÓN ONLINE: CAMBIO DE NIE POR DNI	3
NUEVA VERSIÓN SILTRA 3.3.0	3
MODIFICACIÓN DEL FICHERO DE CONSULTA DE TRABAJADORES RECTIFICADOS (CTR)	5
MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL -MEI-ACLARACIONES	5
MODIFICACIÓN BASE REGULADORA NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.....	6
NUEVA VERSIÓN 6.0 FDI/FRI	7
RÉGIMEN ESPECIAL DEL MAR. IDENTIFICACION DE DETERMINADAS PERSONAS TRABAJADORAS.....	7

MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL -MEI-ACLARACIONES

Ante las dudas surgidas con este apartado se efectúan las siguientes aclaraciones:

Este apartado se ha incluido en el Boletín de Noticias RED exclusivamente para resolver las dudas respecto a las consultas sobre las exoneraciones referidas a los expedientes de regulación temporal de empleo y Mecanismo RED (DA44ª LGSS) y a las bases de cotización del R. Especial del Mar y la cotización por el MEI:

- La cuota del MEI se incluirá en la cuota **no** exonerada desde el 01/01/2023. Próximamente se informará del procedimiento que se va a llevar a cabo para su regularización.
- Desde el 1 de mayo el MEI (período de liquidación abril) se aplicará sobre las bases reducidas del R.E de Trabajadores del Mar.

El texto que se ha incluido *en cursiva* en este apartado es la **transcripción literal** del artículo 127 bis del Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de marzo. **No se han modificado los porcentajes** a aplicar en el ejercicio 2023 respecto al Mecanismo de Equidad Intergeneracional, **que son de 0.60 puntos porcentuales**, de los que el 0.50 corresponderá a la empresa y el 0.10 al trabajador de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo Único, apartado cuarenta y tres de dicho Real Decreto-Ley, que introduce la Disposición transitoria cuadragésima tercera “Aplicación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional” en la Ley General de la Seguridad Social.

Sentencia del TS



DERECHO A PERCIBIR EL SALARIO. El Tribunal Supremo confirma la condena a Air Nostrum a que abone a los pilotos y tripulantes de cabina el salario correspondiente al día en que se vacunaron contra el Covid.

Además, la empresa deberá abonar también el de los dos días siguientes a la vacunación, pues fueron desprogramados para evitar efectos secundarios

Fecha: 16/03/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 16/03/2023](#)

La Sala de lo Social ha confirmado la condena a Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo, S. A. a que, con efectos retroactivos desde el inicio del periodo de vacunación contra el Covid-19, reconozca y abone a los pilotos y tripulantes de cabina de pasajeros el salario correspondiente al día que se vacunaron y a los dos días siguientes que fueron desprogramados para prevenir efectos secundarios.

El tribunal considera que esta desprogramación durante al menos 48 horas sin actividad de vuelo como consecuencia de la vacunación, por decisión de la empresa, es una medida de prevención de riesgos laborales que no debe perjudicar al trabajador.

La medida afectaba a todos los pilotos y tripulantes de cabina de pasajeros de esta compañía aérea de las bases o centros de trabajo existentes en España, pero no al personal de tierra. Una vez publicada la programación mensual de actividad, cuando recibían la cita para vacunarse, Air Nostrum procedía a desprogramar al trabajador el día de vuelo y los dos siguientes, considerando este tiempo de espera como licencia no retribuida. De acuerdo con las recomendaciones operativas de la Agencia de Seguridad Aérea de la Unión Europea sobre la vacunación de las tripulaciones aéreas, recogidas en un boletín de marzo de 2021, Air Nostrum remitió un correo a estos trabajadores en el que comunicaba la adopción de la medida controvertida.

La Sala desestima el recurso de casación interpuesto por Air Nostrum, Líneas Aéreas del Mediterráneo S.A. y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional que dio la razón al Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA), el Sindicato de Tripulantes Auxiliares de Vuelo de Líneas Aéreas (Stavla), la Confederación Sindical de CCOO y el Sindicato Unión Profesional de Pilotos de Aerolíneas (Uppa).

En su recurso, la empresa sostenía que esta situación podía equipararse a las ausencias justificadas mediante parte de consulta y reposo que no conllevan la obligación de retribución del salario a esos días correspondientes.

El tribunal rechaza este argumento y explica que esa falta de actividad “no deja de ser una medida en materia de prevención de riesgos laborales que no debe trasladarse en su coste hacia el trabajador lo que se traduce en no perder la retribución que en esos días hubieran percibido de no adoptarse esa medida de protección eficaz frente a los efectos secundarios que la vacunación pudiera provocar”, subraya la Sala.

Añade que no se trata de analizar si el suministro de una vacuna puede generar derecho a permiso o no, o si el contagio por el agente biológico genera una situación de incapacidad temporal, sino “si la medida consistente en estar un tiempo de espera de 48 horas, necesario para tener por superada la inexistencia de efectos secundarios de la vacunación, y que provoca la necesidad de desprogramar la actividad de vuelo, debe correr a cargo de quien tiene el derecho a la protección de su salud o de quién debe garantizarla”.

Para la Sala, tampoco estamos ante un supuesto general que pudiera identificarse con un parte de consulta y reposo, como sostiene la empresa, sino “ante la prevención de riesgos laborales en donde la empresa es la obligada a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en un supuesto de pandemia”.

En su sentencia, ponencia de la magistrada María Luz García Paredes, indica que la repercusión mundial para la salud que tuvo el Covid-19 puso de manifiesto la necesidad de prevenir y controlar esos riesgos biológicos que se fueron expandiendo a todos los niveles, incluidos los lugares de trabajo.

De ahí -señala la Sala- que se hayan generado por organismos internacionales, europeos y nacionales instrumentos y directrices que abordan esos riesgos y que, a nivel empresarial, permiten llevar a cabo una organización de la actividad que atienda a los principios que los convenios, recomendaciones, protocolos, y prácticas puedan especificar.

Y a tal efecto, -precisa la sentencia- “los empleadores deben adoptar las medidas que por esas vías se indiquen como forma de proteger y promover la seguridad y salud de sus trabajadores, medidas que no deben generar perjuicio económico alguno para ellos”.



TUTELA DE LA LIBERTAD SINDICAL. La Sección sindical de CCOO solicita una cuenta de correo electrónico con acceso a la lista de distribución de toda la plantilla

Fecha: 25/01/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 25/01/2023](#)

Como exponemos en la STS 667/2016, de la conjunta integración de todas estas sentencias, se extrae como conclusión que es a la empresa a la que corresponde la carga de probar las dificultades, disfunciones, interferencias y costes económicos que pueda suponerle el permitir a las secciones sindicales utilizar el correo electrónico como mecanismo de comunicación e información con el personal a su servicio. De acreditar esos perjuicios no le sería exigible cumplir con tal obligación, pero carece de argumento válido para negarse sin existir problemas asociados a la utilización del sistema de correo electrónico ya instaurado. No se está ante la exigencia de la creación o desarrollo de una aplicación informática con esta finalidad, sino tan solo, de la pacífica y compatible utilización de la ya preexistente.

De conformidad con la doctrina constitucional, la empresa que posee un sistema de comunicación electrónica con sus empleados debe permitir que el sindicato lo utilice a los efectos recién reseñados. No se trata de un derecho absoluto, pero sus restricciones han de justificarse, sea en el sobre coste para la empresa, sea en la perturbación de la actividad productiva, sea en cualesquiera otras circunstancias que aboquen a su negación o restricción.



DESPIDO COLECTIVO Y NULIDAD POR FALTA DE COMUNICACIÓN A COMISIÓN AD HOC. El TS declara la nulidad del despido colectivo en el que, tras el periodo de consultas concluido sin acuerdo, la empresa no comunica su decisión final a la comisión *ad hoc* del art. 41 ET

Fecha: 15/02/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 15/02/2023](#)

La controversia casacional radica en determinar si debe declararse nulo el despido colectivo realizado por la Asociación Dianova España porque, aunque el periodo de consultas finalizó sin acuerdo, la decisión final de la empresa no se comunicó debidamente a la representación de los trabajadores.

Los hechos probados de autos revelan que **no hubo comunicación de la decisión final a la representación de los trabajadores**. Por ello, la aplicación al presente supuesto de la citada doctrina jurisprudencial **conduce a la declaración de nulidad del despido colectivo porque la citada comunicación es un presupuesto constitutivo y un requisito esencial** para la efectividad del despido colectivo y de los subsiguientes despidos individuales: si no hay comunicación no hay despido

Actualidad del Parlamento Europeo



Brecha salarial de género: el PE aprueba nuevas normas de transparencia

Fecha: 30/03/2023

Fuente: web del Parlamento Europeo

Enlace: [Nota](#)

- En la UE, las mujeres ganan de media un 13 % menos que los hombres por el mismo trabajo
- El secreto salarial tiene los días contados: los trabajadores tendrán derecho a recibir información salarial para su categoría profesional
- Sanciones disuasorias, incluidas multas, para las empresas infractoras
- Las compañías tendrán que tomar medidas si su brecha salarial supera el 5 %

La nueva legislación obligará a las empresas de la UE a divulgar información para facilitar a los trabajadores la comparación de salarios y evidenciar posibles diferencias de género.

Según las nuevas normas —que la Eurocámara aprobó el jueves por 427 votos a favor, 79 en contra y 76 abstenciones—, las estructuras retributivas para comparar salarios deberán basarse en criterios que no hagan diferencias de género. Dichos criterios también deberán aplicarse a los sistemas de evaluación y clasificación de empleos, a los anuncios de vacantes y a la denominación del puesto. Los procesos de selección y contratación deberán llevarse a cabo de forma no discriminatoria.

Si la información sobre salarios muestra una diferencia de género de al menos un 5 %, los empleadores tendrán que efectuar un análisis conjunto de los salarios en cooperación con los representantes de los trabajadores. Los Estados miembros tendrán que establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias —como multas— para los empleadores que infrinjan las normas. Los trabajadores que hayan sufrido daños como resultado de una infracción tendrán derecho a pedir una indemnización. Por primera vez, las normas incluyen la discriminación interseccional y los derechos de las personas no binarias en su ámbito de aplicación.

Fin del secreto salarial

Las normas estipulan que los trabajadores y sus representantes tendrán derecho a recibir información clara y detallada sobre los salarios individuales y medios, desglosados por género. También pondrán fin al secreto salarial: se prohibirán las cláusulas contractuales que impidan a los trabajadores revelar cuánto ganan o buscar información sobre otras categorías profesionales o la suya propia.

La carga de la prueba pasa al empleador

En cuestiones relacionadas con la remuneración, la carga de la prueba **pasará del trabajador al empleador**. En aquellos casos en los que un trabajador considere que no se ha aplicado el principio de igualdad de retribución y acuda a la justicia, la legislación nacional deberá obligar al empleador a demostrar que no ha habido discriminación.

Declaraciones de las ponentes

[Samira Rafaela](#) (Renew Europe, Países Bajos), de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, declaró: «Mi prioridad era garantizar las medidas de transparencia salarial más inclusivas y con más impacto. No solo hemos conseguido, de una vez por todas, unas normas obligatorias para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres, sino también tener en cuenta a todos los ciudadanos de la UE y empoderarlos y protegerlos contra la discriminación salarial. Las personas no binarias tienen el mismo derecho a la información que los hombres y las mujeres. Estoy orgullosa de que con esta directiva hayamos definido la discriminación interseccional por primera vez en la legislación europea y la hayamos incluido como circunstancia agravante a la hora de determinar las sanciones».

[Kira Marie Peter-Hansen](#) (Verdes/ALE, Dinamarca), de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales, señaló: «Esta legislación deja muy claro que en la UE no toleramos ningún tipo de discriminación salarial por motivos de género. A lo largo de la historia, el trabajo de las mujeres ha sido infravalorado y mal remunerado; con esta directiva damos un gran paso hacia la igualdad de retribución por un trabajo del mismo valor. Estoy muy orgullosa de que el Parlamento haya logrado ampliar el ámbito de aplicación, reforzar el papel de los interlocutores sociales y garantizar unos derechos individuales y colectivos sólidos».

Próximos pasos

El Consejo deberá aprobar formalmente el acuerdo antes de que el texto se convierta en ley y se publique en el Diario Oficial de la UE. Las nuevas normas entrarán en vigor veinte días después de su publicación.



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

TARRAGONA. INDUSTRIES VITINICOLES. Conveni col·lectiu de treball del sector d'Indústries Vinícoles de la província de Tarragona, anys 2022-2024. Codi conv. 43000415011994. [\[BOPT 24/03/2023\]](#)

ESTATAL. CONVENIPO COLECTIVO BOLSAS Y MERCADOS ESPAÑOLES
Resolución de 21 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del Convenio colectivo de Bolsas y Mercados Españoles. [\[BOE 31/03/2023\]](#)