

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.

[\[pág. 3\]](#)

BOE nº 88 de 13/04/2023



CONVOCATORIA PARA LA CONCESIÓN DE AYUDAS DIRIGIDAS A REDUCIR LA JORNADA LABORAL SIN RECORTAR SALARIOS

[Extracto de la Resolución de 11 de abril de 2023](#), de la Fundación EOI, F.S.P. por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de ayudas dirigidas al impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral.

[\[pág. 4\]](#)

Consejo de Ministros



COOPERATIVAS.

El Consejo de Ministros de 11 de abril aprueba el ANTEPROYECTO DE LEY Integral de Impulso de la Economía Social, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

[\[pág. 5\]](#)

Actualidad de la Seguridad Social



NUEVO SERVICIO DE LA TGSS PARA LA PRESENTACIÓN DE ALEGACIONES Y SOLICITUDES

La Seguridad Social incorpora un nuevo servicio para presentar alegaciones y solicitudes de recargo de las prestaciones económicas derivadas de AT y EP por falta de medidas de seguridad y salud laboral

[\[pág. 7\]](#)

BOLETÍN 05/2023.

Se publica en la web de la Seguridad Social el Boletín de Noticias RED 05/2023 de 31 de marzo de 2023.

[\[pág. 7\]](#)

Actualidad del Poder Judicial

PODER
JUDICIAL
ESPANA

ACCIDENTE LABORAL. Declarado accidente laboral la caída en casa de un teletrabajador durante su jornada
El titular del Juzgado de lo Social nº 3 de Santander resalta que si el incidente hubiera ocurrido en la empresa “no habría existido siquiera un expediente judicial”

[\[pág. 8\]](#)

Sentencia del TS



PLUS DE DISTANCIA.

La AN declara discriminatorio la reducción del plus de distancia cuando se reduce la jornada por guarda legal

[\[pág. 9\]](#)



VIGENCIA CONVENIOS COLECTIVOS. RÉGIMEN TRANSITORIO. La entrada en vigor del nuevo art. 84.2 ET (por DT sexta RDL 32/21) para convenios colectivos anteriores al RDL 32/21 y con vigencia temporal más allá del 31/12/22 (plazo de 1 año desde entrada en vigor) es esta fecha (y no el 30/6/23)

[\[pág. 9\]](#)



DESPIDO COLECTIVO. El TS admite, en fase de ejecución de sentencia de despido colectivo nulo, la discusión sobre el carácter temporal de los contratos temporales extinguidos.

[\[pág. 10\]](#)

Actualidad del Parlamento Europeo



BRECHA SALARIAL DE GÉNERO.

El PE aprueba nuevas normas de transparencia

[\[pág. 11\]](#)

Convenios colectivos publicados esta semana de Estado, Catalunya y Madrid

[\[pág. 13\]](#)

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.

Los topes máximos y mínimos de las bases de cotización para el ejercicio 2023 quedan fijados de la siguiente manera:

- El tope máximo se mantiene en 4.495,50 euros mensuales.
- El tope mínimo asciende al SMI vigente actualmente, incrementado por el prorrateo de las percepciones de vencimiento superior al mensual que perciba el trabajador, sin que pueda ser inferior a **1.260 euros mensuales**.

En concreto, la cotización al Régimen General por contingencias comunes queda limitada para cada grupo de categorías profesionales por las siguientes bases mínimas y máximas:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas - Euros/mes	Bases máximas - Euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	1.759,50	4.495,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	1.459,20	4.495,50
3	Jefes Administrativos y de Taller.	1.269,30	4.495,50
4	Ayudantes no Titulados.	1.260,00	4.495,50
5	Oficiales Administrativos.	1.260,00	4.495,50
6	Subalternos.	1.260,00	4.495,50
7	Auxiliares Administrativos.	1.260,00	4.495,50
8	Oficiales de Primera y Segunda.	42,00	149,85
9	Oficiales de Tercera y Especialistas.	42,00	149,85
10	Peones.	42,00	149,85
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional.	42,00	149,85»

BOE nº 88 de 13/04/2023



CONVOCATORIA PARA LA CONCESIÓN DE AYUDAS DIRIGIDAS A REDUCIR LA JORNADA LABORAL SIN RECORTAR SALARIOS

[Extracto de la Resolución de 11 de abril de 2023](#), de la Fundación EOI, F.S.P. por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de ayudas dirigidas al impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral.

Dirigidas al impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través del proyecto piloto de reducción de la jornada laboral. El presupuesto asignado a este proyecto es de 9,6 millones de euros.

Se apoyarán los proyectos piloto que realicen las pymes industriales, con una duración mínima de 24 meses desde la fecha de la resolución de concesión. Se deben plantear mejoras organizativas empresariales que generen un incremento de productividad que compense los sobrecostes salariales. Este programa apoyará los gastos asociados a esa reorganización, y parte de los costes salariales incurridos. El importe máximo por empresa será de 200.000 euros.

Características de los proyectos piloto

Los proyectos piloto deberán tener, al menos, el siguiente contenido:

- Reducción mínima de la jornada laboral a tiempo completo del **10% de la jornada en cómputo semanal**.
- La reducción de jornada se mantendrá **durante dos años**.
- La reducción de jornada afectará únicamente a personas trabajadoras con contrato indefinido a tiempo completo en el momento de inicio del proyecto.
- El número de personas trabajadoras participantes debe afectar como mínimo a un porcentaje de la plantilla de la empresa o centro de trabajo en función del tamaño de este (hasta 20 personas en plantilla, un 30% de participantes; entre 21 y 249 personas en plantilla, un 25%).
- Medidas organizativas o formativas para optimizar el tiempo de trabajo a implementar durante toda la duración del proyecto piloto, que redunden en la mejora de la productividad.
- Indicadores que midan la mejora de la evolución de la productividad.
- Ser objeto de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, con carácter previo a la solicitud de la ayuda.

El plazo de [presentación de solicitudes](#) **será de un mes desde la publicación de hoy en el BOE**.

Dado que es un proyecto experimental y piloto, con un presupuesto reducido, se ha decidido restringirlo al sector industrial (incluyendo servicios industriales) para conseguir una suficiente representatividad estadística que permita obtener conclusiones basadas en datos que puedan posteriormente escalarse al resto de la economía.

Aunque esta norma se impulsa desde el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, la gestión se realizará desde la Fundación Escuela de Organización Industrial (EOI).

Consejo de Ministros



COOPERATIVAS. El Consejo de Ministros de 11 de abril aprueba el ANTEPROYECTO DE LEY Integral de Impulso de la Economía Social, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Fecha: 11/04/2023

Fuente: web de La Moncloa

Enlace: [Referencia Consejo de Ministros](#)

El Consejo de Ministros ha aprobado el Anteproyecto de Ley Integral de Impulso de la Economía Social, a los efectos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, así como el Acuerdo por el que se aprueba la Estrategia Española de la Economía Social 2023-2027, unas medidas que constituyen un espaldarazo para dinamizar, visibilizar y consolidar un modelo productivo que engloba alrededor de dos millones de puestos de trabajo en todo el territorio nacional.

El avance de la Economía Social no es solo positivo para el sector, sino para el conjunto de la sociedad. La Economía Social es sinónimo de estabilidad y valores democráticos.

El anteproyecto de ley, concebido para desarrollar todo el potencial de este modelo económico en que priman las personas y el fin social sobre el capital, mejora y actualiza las principales leyes que conforman el ecosistema legal de la Economía Social como son la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción y la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social.

Novedades en la ley de Cooperativas

El anteproyecto de ley integral de la Economía Social hace una **nueva definición del movimiento cooperativo ajustado a los principios de la alianza cooperativa internacional**.

Para seguir haciendo avanzar las sociedades cooperativas y que sus principios y valores sigan mejorando en eficacia y productividad, **se adaptará el funcionamiento interno de las cooperativas a las nuevas formas comunicación y participación basadas en la implantación de las nuevas tecnologías**

En materia de igualdad, **se creará el Comité de Igualdad como órgano social que desarrolle los Planes de Igualdad Cooperativos** para hacer más efectiva esa igualdad que forma parte de los principios cooperativos y que, además, le permite contar con las mismas condiciones que la empresa privada tradicional. En la actualidad, las mujeres suponen más del 60% de la fuerza laboral de la Economía Social en España.

Las cooperativas son la fórmula empresarial más difundida dentro de la Economía Social y con la nueva normativa se han eliminado los obstáculos para agilizar el ejercicio de su actividad y mejorar su funcionalidad.

Asimismo, con la nueva legislación se busca fomentar este tipo de empresas, que están demostrando ser un nicho de innovación en el sistema empresarial español.

Ampliar la definición de vulnerabilidad y exclusión social

En lo referente a las modificaciones en la ley de empresas de inserción, ideada **para facilitar la participación laboral de personas en situaciones de vulnerabilidad o exclusión social**, el anteproyecto de ley de la Economía Social **incorpora una nueva definición de colectivos** y personas que están expuestas a esas circunstancias, básicamente ampliando el foco en los

factores que determinan la vulnerabilidad y/o exclusión social. Estas personas siguen unos itinerarios que facilitan su transición al mercado de empleo ordinario.

Clarificar entidades que conforman la Economía Social

Con el anteproyecto de ley aprobado se clarifican, además, las tipologías y el catálogo de empresas que integran el sector y que actualmente está conformado por cooperativas, empresas de inserción, centros especiales de empleo, mutuas y sociedades laborales, entre otros.

La nueva normativa **incorpora nuevas fórmulas asociativas** que están presentes en la Economía Social y que ya están reconocidas a nivel europeo, como es el caso de las empresas sociales, como empresas que comparten los principios de la Economía Social y tienen que reinvertir en la empresa el 95% de los beneficios.

La Estrategia, una hoja de ruta para el progreso

La Estrategia Española de Economía Social, que ha sido gestada con los principales agentes del sector, representantes de 16 ministerios y de las comunidades autónomas, así como de organizaciones representativas del sector, organizaciones sindicales y personas expertas, es una hoja de ruta que permite avanzar al sector y afianzar el desarrollo de una forma de entender la economía que ya constituye el 10 por ciento del PIB en el país.

Impulsar estas entidades y poner en valor la aportación a la sociedad en términos de redistribución de riqueza, valores y sostenibilidad económica, social y medioambiental son los ejes de una Estrategia, que está alineada con los objetivos de la Agenda 2030 y el Plan de Acción Europeo de la Economía Social.

La estrategia ha sido ideada como un proyecto de trabajo para visibilizar un sector que aporta considerables beneficios sociales y se ha constituido como un ejemplo a seguir por otros países. Contempla entre sus actuaciones promover la creación de plataformas colaborativas mediante asistencias técnicas y apoyo financiero, apoyar el emprendimiento colectivo en zonas rurales o respaldar la integración de las mujeres en situación o riesgo de vulnerabilidad a través de las fórmulas de la Economía Social.

Tras su publicación en el BOE, la estrategia iniciará su andadura, mientras que la ley integral de Economía Social continuará con su tramitación legislativa.

Actualidad Seguridad Social

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Y PENSIONES



TESORERÍA GENERAL
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

NUEVO SERVICIO DE LA TGSS PARA LA PRESENTACIÓN DE ALEGACIONES Y SOLICITUDES

La Seguridad Social incorpora un nuevo servicio para presentar alegaciones y solicitudes de recargo de las prestaciones económicas derivadas de AT y EP por falta de medidas de seguridad y salud laboral

Fecha: 10/04/2023

Fuente: web de la Seguridad Social

Enlace: [Nota](#)

A quién va dirigido

Las solicitudes van dirigidas a los beneficiarios de las prestaciones derivadas del accidente de trabajo, mientras que las alegaciones podrán ser presentadas por los beneficiarios de las prestaciones y por las empresas afectadas.

Qué permite realizar

- Solicitar el recargo de las prestaciones económicas por falta de medidas de seguridad y salud laboral.
- La presentación de alegaciones.
- Descargar y adjuntar el formulario.
- Anexar documentación.

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Y PENSIONES



TESORERÍA GENERAL
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

BOLETÍN 05/2023.

Se publica en la web de la Seguridad Social el Boletín de Noticias RED 05/2023 de 31 de marzo de 2023.

Fecha: 31/03/2023

Fuente: web de la Seguridad Social

Enlace: [Boletín 5/2023](#)

Boletín 05/2023

31 de marzo de 2023

ORDEN PCM/313/2023.....	1
REAL DECRETO LEY 1/2023. COTIZACIÓN DE LOS ARTISTAS CON BAJOS INGRESOS INTEGRADOS EN EL RÉGIMEN ESPECIAL PARA TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTONOMOS	2

Actualidad del Poder Judicial

PODER
JUDICIAL
ESPAÑA

ACCIDENTE LABORAL. Declarado accidente laboral la caída en casa de un teletrabajador durante su jornada

El titular del Juzgado de lo Social nº 3 de Santander resalta que si el incidente hubiera ocurrido en la empresa “no habría existido siquiera un expediente judicial”

- Añade que “no es posible hacer de peor condición a un teletrabajador que a un trabajador ordinario”

Fecha: 03/04/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Nota](#)

Sentencia todavía no publicada

El titular del Juzgado de lo Social nº 3 de Santander ha declarado accidente laboral la caída en casa de un teletrabajador que realizó una pausa en su jornada laboral para ir a por agua, se tropezó, cayó al suelo y se cortó una mano con el cristal de una puerta.

En una sentencia recientemente notificada, el magistrado estima la demanda del trabajador, que sigue de baja por contingencia de accidente no laboral, ya que no se le ha reconocido que este sea de trabajo.

Entiende el titular del Juzgado de lo Social nº 3 que “el incidente acaeció en tiempo y lugar de trabajo” y que si “hubiera acontecido en una empresa no habría existido siquiera un expediente judicial al respecto, no habría duda alguna”.

Como tuvo lugar en el domicilio del trabajador, tanto la mutua demandada como el Instituto Nacional de la Seguridad Social han argumentado que no se ha demostrado que se encontrara en un descanso y que podría haber sucedido por estar realizando una labor doméstica.

Sin embargo, el magistrado señala que “se compartiría el criterio de las demandadas si la caída hubiera sucedido fuera de la jornada laboral pero ciertamente la caída ocurrió en medio de la jornada de trabajo”.

“El hecho de que el trabajador fuera a por agua o lo que fuera –continúa–, no empaña la tozuda realidad de que se cayó en medio de la jornada laboral”.

Y añade que “no es tan relevante si fue en medio de un descanso, porque si se hubiera caído al ir al baño, la respuesta jurídica sería la misma, salvo que se pretenda que un teletrabajador no acuda al baño durante seis horas seguidas”.

En definitiva, “no es posible hacer de peor condición a un teletrabajador que a un trabajador ordinario”.

Finalmente, recuerda el magistrado que el demandante siempre ha mantenido la misma versión y que el registro informático de su actividad laboral demuestra que estaba prestando servicios, salvo el pequeño descanso que tomó a las 19:36 horas.

Tras la caída, la ambulancia fue avisada y llegó a las 19:49 horas, para su traslado al hospital, donde fue atendido por un corte en la mano a nivel palmar.

La sentencia no es firme, ya que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación para su resolución por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria.

Sentencia del TS



PLUS DE DISTANCIA. La AN declara discriminatorio la reducción del plus de distancia cuando se reduce la jornada por guarda legal

Fecha: 28/02/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 28/02/2023](#)

Como ha quedado plasmado en el antecedente fáctico tercero la cuestión que se somete a la consideración de la Sala no es otra que determinar si el tope que se contiene en el art. 37 del Convenio colectivo para la percepción del plus distancia debe entenderse referida al salario base previsto en abstracto para cada categoría profesional como se defiende por los sindicatos actores en los supuestos a que se hace referencia en el suplico de su demanda - reducción de su jornada de trabajo por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar- o por el contrario debe entenderse referida al salario base efectivamente percibido por dichos trabajadores en función de su jornada reducida.

a.- acudiendo a criterios de interpretación literal o gramatical del convenio colectivo alcanzamos las siguientes conclusiones:

- **que el plus de distancia no tiene consideración de salario** por cuanto que el art. 23 lo incluye en su apartado k) lo conceptúa como una indemnización o suplido, lo cual legalmente no tiene consideración de salario;

- que el art. 22 del convenio en los supuestos de reducción de jornada únicamente prevé una "reducción proporcional del salario", **no de otros conceptos retributivos que se generen en el seno de la relación laboral;**

- y finalmente, que el art. 37 del Convenio a la hora de topar la cantidad máxima a la hora de topar el plus de distancia se refiere al 25 por ciento de "cada categoría" de forma abstracta, no a la cuantía del salario base percibido por el trabajador.

b.- si tenemos en cuenta la criterios teleológicos o finalistas, **el plus de distancia se percibe por cada día que el trabajador tiene que acudir desde su domicilio al centro de trabajo y volver desde el mismo a su domicilio y tiene por finalidad compensar el gasto que se efectúa en razón de dicho desplazamiento,** y dicho gasto es el mismo si se va a desarrollar una jornada completa que si se va a desarrollar una jornada reducida, con lo cual de darse por válida la práctica defendida por la empresa se estaría avalando una diferencia de trato entre trabajadores que se encuentran en una situación idéntica lo que contravendría con carácter general el art. 14 CE y si a ello añadimos que la causa de la reducción de jornada es el legítimo ejercicio de derechos de conciliación dicha diferencia de trato entraña además discriminación por razón de sexo;



VIGENCIA CONVENIOS COLECTIVOS. RÉGIMEN TRANSITORIO. La entrada en vigor del nuevo art. 84.2 ET (por DT sexta RDL 32/21) para convenios colectivos anteriores al RDL 32/21 y con vigencia temporal más allá del 31/12/22

(plazo de 1 año desde entrada en vigor) es esta fecha (y no el 30/6/23)

Fecha: 23/01/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Aragón de 23/01/2023](#)

En consecuencia, en virtud de la DT Sexta del RDL 32/21, la modificación del [art. 84 .2 del ET](#) que contiene **resultará de aplicación en el plazo de un año desde la entrada en vigor del RDL 32/21, por tanto, el 31-12-2022**, ya que la repetida modificación del art. 84 .2 ET llevada a cabo por el RDL 32/21, según dispuso su DF Octava, entró en vigor al día siguiente de su publicación, es decir, el **31-12-2021**.

Todo ello sin perjuicio de la obligación (DT Sexta .3 del RDL 32/21) de adaptar el Convenio de la empresa a las modificaciones operadas en el art. 84 ET por el repetido RDL 32/21, "en el **plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto**", es decir, **en un plazo que terminará el 30 de junio de 2023**.

Con estas premisas, la modificación del art. 84 .2 ET efectuada por el RDL 32/21 entró en vigor para la empresa demandada el 31-12-2022, de modo que, en la fecha del despido (22/06/2022), **estaba vigente la norma del art. 84 .2 a) del ET/2015, en su redacción original**, que confería prioridad aplicativa, sobre el Convenio de sector, al Convenio de empresa, entre otros extremos, respecto a la cuantía del salario base y de los complementos salariales.



DESPIDO COLECTIVO. El TS admite, en fase de ejecución de sentencia de despido colectivo nulo, la discusión sobre el carácter temporal de los contratos temporales extinguidos.

Fecha: 22/03/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 22/03/2023](#)

Contra lo que afirma la resolución recurrida, no hay obstáculo legal alguno para que en la fase de ejecución definitiva de la sentencia que declara la nulidad del despido colectivo se suscite la cuestión relativa a la posible naturaleza temporal de los contratos de trabajo afectados por esa decisión, por cuanto esa circunstancia es determinante para establecer el alcance de las consecuencias jurídicas aparejadas a su extinción y a la obligada readmisión de los trabajadores que impone la sentencia

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.

Antecedentes

El principio de igualdad de retribución está recogido en el artículo 157 del TFUE. No obstante, sigue habiendo una brecha salarial entre hombres y mujeres en toda la Unión Europea de en torno al 13 %, aunque con variaciones significativas entre Estados miembros. Durante los últimos diez años, ha disminuido, pero solo mínimamente.



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

TARRAGONA. INDUSTRIAS 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. [\[BOE 31/03/2023\]](#)

ESTATAL. SALAS DE FIESTA. Resolución de 24 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España. [\[BOE 05/04/2023\]](#)

ESTATAL. CONSERVAS Y SALAZONES. Resolución de 9 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para el año 2022 y las provisionales para los años 2023 y 2024 del Convenio colectivo del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco. [\[BOE 11/04/2023\]](#)

ESTATAL. CALZADO. Resolución de 24 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria del calzado. [\[BOE 10/04/2023\]](#)

ESTATAL. OBRAS AUDIOVISUALES. Resolución de 28 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el incremento y la tabla salarial para el año 2023, y la modificación del Anexo I del III Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas. [\[BOE 07/04/2023\]](#)

ESTATAL. AVES Y CONEJOS. Resolución de 28 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales provisionales para el año 2023 del Convenio colectivo del sector de mataderos de aves y conejos. [\[BOE 07/04/2023\]](#)

ESTATAL. INDUSTRIAS CÁRNICAS. Resolución de 28 de marzo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los anexos de contenido económico para el año 2023 del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas 2021-2023. [\[BOE 07/04/2023\]](#)

CATALUNYA. ACCIÓN SOCIAL. RESOLUCIÓN EMT/1108/2023, de 29 de marzo, por la que se dispone la inscripción y la publicación del acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de Cataluña de Acción social con niños, jóvenes, familias y otros en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código de convenio núm. 79002575012007). [\[DOGC de 12704/2023\]](#)

MADRID. SERVICIOS FUNERARIOS. Corrección de errores de la Resolución de 11 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se registra y pública la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, el auto de aclaración de la sentencia y el desistimiento del recurso de casación ante el Tribunal Supremo por parte del recurrente, relativa al convenio colectivo del sector de Empresas de Servicios Funerarios de la Comunidad de Madrid. [\[BOCM de 12/04/2023\]](#)