

ÍNDICE

Boletines Oficiales

Viernes 4 de agosto de 2023



ACUERDOS INTERNACIONALES.

[Acuerdo](#) marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual.

[pág. 4]

Núm. 185

Sábado 5 de agosto de 2023



FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

[Orden TES/941/2023](#), de 1 de agosto, por la que se regula el procedimiento para el reintegro al Fondo de Garantía Salarial, O.A., de las prestaciones pagadas indebidamente.

[pág. 4]

Núm. 186

Lunes 7 de agosto de 2023



SEGURIDAD SOCIAL. TRABAJADORES AGRARIOS.

[Resolución de 26 de julio de 2023](#), de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se regula la tramitación electrónica automatizada de la emisión de resoluciones derivadas de trámites relativos a situaciones de inactividad de los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.

[pág. 5]

Núm. 187

Sentencias de interés



SUSPENSIÓN DE CONTRATOS POR FUERZA MAYOR. ATAQUE INFORMÁTICO. El ataque informático es causa de fuerza mayor que permite la suspensión de 654 contratos de trabajo siempre que la empresa haya adoptado las medidas preventivas necesarias.

[pág. 6]



DEPIDO OBJETIVO. La comunicación de la decisión extintiva a los representantes de los trabajadores puede ser con posterioridad a la notificación al trabajador despedido.

[pág. 7]



DERECHO AL 100% DE LA PENSIÓN POR JUBILACIÓN ACTIVA. En el caso de un socio y administrador único de una sociedad con 7 trabajadores contratados no tiene derecho al 100% de la pensión por no reunir los requisitos del art. 214.2 de la LGSS.

[pág. 7]



PRESTACIÓN POR IT. La denegación de una nueva prestación por IT en caso de recaída ha de estar justificada por el INSS.

[\[pág. 8\]](#)



REGISTRO HORARIO. El trabajador demandante que reclama a la empresa que aporte, dentro del proceso, el registro horario no aportándolo la empresa, no puede imputarse a aquel la carga de dicha omisión.

[\[pág. 9\]](#)

Recuerda que



El 11 de enero de 2023 se publica en el BOE el [RD-Ley 1/2023](#), de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

Os recordamos que algunas de las medidas aprobadas **entran en vigor el 1 de septiembre de 2023**, por lo que os reproducimos el enlace al comparativo y el resumen de las medidas de nuestro boletín laboral de la semana del 9 de enero de 2023.

[\[pág. 10\]](#)

Actualidad del Poder Judicial



El TSJ de Castilla-La Mancha declara improcedente el despido de un trabajador por realizar trabajos físicos durante su baja médica.

[\[pág. 19\]](#)



Un tribunal desestima declarar la incapacidad permanente absoluta de una trabajadora por entender que puede llevar a cabo una actividad laboral carente de responsabilidad

[\[pág. 20\]](#)

Actualidad de la Seguridad Social



La Seguridad Social publica en su página web el Boletín 12/2023 de 30 de agosto de 2023

[\[pág. 21\]](#)

Actualidad de la Comisión Europea



Unión de la igualdad: la Comisión propone una Tarjeta Europea de Discapacidad y de Estacionamiento válida en todos los Estados miembros

[\[pág. 22\]](#)

Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

[\[pág. 24\]](#)

Documentos primera lectura

Primer@Lectura

NORMAS 2023.

Cuadro, resúmenes y comparativos de las normas más relevantes aprobadas durante el año 2023

[\[pág. 25\]](#)

[Acceder](#)

Boletines oficiales

Viernes 4 de agosto de 2023



Núm. 185

ACUERDOS INTERNACIONALES.

Acuerdo marco relativo a la aplicación del apartado 1 del artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 en los casos de teletrabajo transfronterizo habitual.

Previa solicitud, las persona que realicen teletrabajo transfronterizo habitual en el sentido del artículo 1 del presente Acuerdo Marco y estén amparadas por el artículo 2, estarán sujetas, conforme al apartado 1 del artículo 16 del Reglamento de base, a la legislación del Estado en el que el empresario tenga su sede o su domicilio, siempre que el teletrabajo transfronterizo realizado en el Estado de residencia sea inferior al 50 % del tiempo de trabajo total.

El presente Acuerdo Marco entrará en vigor el 1 de julio de 2023, con la condición de que lo hayan firmado al menos dos Estados. Se celebra por un período de 5 años y se prorrogará automáticamente por nuevos periodos de 5 años.

Sábado 5 de agosto de 2023



Núm. 186

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL.

Orden TES/941/2023, de 1 de agosto, por la que se regula el procedimiento para el reintegro al Fondo de Garantía Salarial, O.A., de las prestaciones pagadas indebidamente.

La presente orden tiene por objeto establecer un **procedimiento para el reintegro de prestaciones pagadas indebidamente por el Fondo de Garantía Salarial**, OA (en adelante, FOGASA), en el ámbito de sus competencias.

A los efectos de esta orden, se entiende por pago indebido el que se realiza por error material, aritmético o de hecho, a favor de persona en quien no concurra derecho alguno de cobro frente al FOGASA con respecto a dicho pago o en cuantía que exceda de la consignada en el acto o documento que reconoció el derecho del acreedor.

Esta orden será de aplicación a los pagos indebidos realizados por el FOGASA en materia de prestaciones de garantía salarial, para su reintegro tanto en periodo voluntario como ejecutivo.

La presente Orden entrará en vigor **el 6 de agosto de 2023**.

Lunes 7 de agosto de 2023



SEGURIDAD SOCIAL. TRABAJADORES AGRARIOS.

Núm. 187

[Resolución de 26 de julio de 2023](#), de la

Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se regula la tramitación electrónica automatizada de la emisión de resoluciones derivadas de trámites relativos a situaciones de inactividad de los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.

En el ámbito de la gestión de los períodos de inactividad en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social cuya competencia de gestión corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social, se determina como actuación administrativa automatizada la emisión de las resoluciones administrativas relacionadas con la inclusión, exclusión o reincorporación en dicho sistema especial durante los períodos de inactividad en las labores agrarias, de acuerdo con la normativa aplicable.

En la emisión automatizada de las resoluciones y documentos a que se refiere el apartado 1 se utilizará como sistema de firma electrónica el sello electrónico de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Surtirá efectos a partir de **1 de enero de 2024**

Sentencias de interés



SUSPENSIÓN DE CONTRATOS POR FUERZA MAYOR. ATAQUE

INFORMÁTICO. El ataque informático

es causa de fuerza mayor que permite la suspensión de 654 contratos de trabajo siempre que la empresa haya adoptado las medidas preventivas necesarias.

Fecha: 26/05/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [sentencia de la AN de 26/05/2023](#)

La cuestión que resuelve la AN es determinar si el apagado de ordenadores después de un ataque informático puede ser considerado “fuerza mayor” y, en consecuencia ser razón suficiente para permitir la suspensión colectiva de contratos de trabajo por esta causa.

Para la autoridad laboral no concurría fuerza mayor porque no se trató de un acontecimiento imprevisible e inevitable.

La AN razona que evidentemente los ataques informáticos no pueden ser considerados acontecimientos imprevisibles pues su existencia está a la orden del día, pero el art. 1105 CC no aprecia la fuerza mayor en la concurrencia de imprevisión e inevitabilidad sino que la califica como la consistente en aquellos sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables.

Por tanto, **lo que debemos analizar en el presente caso es si el previsible ataque informático resultaba inevitable.** La evitabilidad o inevitabilidad de un suceso, al igual que acontece con los accidentes de trabajo, no impone la consecución necesaria de un resultado, en este caso que el ataque informático sea siempre neutralizado (como tampoco la legislación impone la obligación de que no se produzca un accidente laboral), sino que se hayan adoptado todas las medidas preventivas disponibles para su neutralización.

Y en el presente caso la prueba practicada es demostrativa de que **la empresa contaba con toda una serie de medios para atajar estos ataques, en lo racionalmente posible y conforme los conocimientos técnicos normalizados.**

No se aprecia en este caso, porque tampoco se alega, una conducta defectuosa en sus obligaciones preventivas en materia de seguridad informática, por lo que debemos concluir de que pese a las adecuadas que se adoptaban por la empresa el ataque tuvo lugar.



DEPIDO OBJETIVO. La comunicación de la decisión extintiva a los representantes de los trabajadores puede ser con posterioridad a la notificación al trabajador despedido.

Fecha: 05/07/2023
 Fuente: web del Poder judicial
 Enlace: [sentencia del TS de 05/07/2023](#)

La única cuestión que se plantea en el presente recurso de casación unificadora se refiere al momento del cumplimiento del requisito de comunicación de la decisión extintiva a los representantes de los trabajadores en los supuestos de despido objetivo al amparo de las causas previstas en el artículo 52.c) ET; en concreto se controvierte si dicha comunicación debe ser anterior o simultánea a la notificación al trabajador despedido, o, por el contrario, puede efectuarse con posterioridad.

Resulta obvio que **la comunicación a la representación legal de los trabajadores puede, por tanto, efectuarse, con posterioridad al acto mismo del despido**, siempre y cuando se efectúe en un plazo prudencial que ni frustre las finalidades de la exigencia legal ni impida que los destinatarios, esto es, los representantes puedan ejercitar los derechos que puedan estar vinculados a la información facilitada, entre los que no cabe desconocer la posibilidad de asesorar la trabajador sobre las causas y circunstancias del despido en cuestión. Resulta, por tanto, evidente, que en el caso examinado la comunicación efectuada cuatro días después del despido en nada perjudica ni afecta o condiciona ni los derechos de los representantes destinatarios de la información, ni los de la propia trabajadora despedida.



DERECHO AL 100% DE LA PENSIÓN POR JUBILACIÓN ACTIVA. En el caso de un socio y administrador único de una sociedad con 7 trabajadores contratados no tiene derecho al 100% de la pensión por no reunir los requisitos del art. 214.2 de la LGSS.

Fecha: 05/07/2023
 Fuente: web del Poder judicial
 Enlace: [sentencia del TS de 05/07/2023](#)

La cuestión suscitada en el recurso de casación para la unificación de doctrina se centra en determinar **si el demandante, socio y administrador único de una sociedad limitada unipersonal**, con siete trabajadores contratados, **tiene derecho al 100% de la pensión de jubilación activa**.

El demandante está en el RETA siendo **socio y administrador único** de una mercantil con 7 trabajadores contratados.

El INSS denegó la prestación de jubilación activa por no ser una persona física con trabajadores a cargo como exige el [art. 214.2 del TRLGSS](#). El socio – administrador interpuso demanda declarando el TSJ de Galicia el derecho del socio al 100% de la pensión de jubilación activa. La entidad gestora interpuso recurso.

El TS distingue entre el **autónomo clásico y las demás modalidades de trabajo autónomo**. La diferencia entre ambos tipos de autónomos es patente, toda vez que el autónomo clásico realiza su actividad profesional o económica de forma habitual personal y directa por su propia cuenta, asumiendo, por tanto, el riesgo y ventura en el devenir de su negocio. Por el contrario, **el autónomo societario** realiza también funciones de dirección o gerencia propios del cargo de consejero o administrador u otros servicios, a título lucrativo, de forma personal, habitual y directa, pero no lo hace por cuenta propia, sino para la sociedad de capital, que es quien corre exclusivamente con los riesgos del negocio, como se expresa literalmente en los preceptos examinados.

Por consiguiente, el autónomo clásico, al trabajar por "cuenta propia", asume con su patrimonio personal todas las deudas de su negocio, incluidos salarios y cotizaciones de la Seguridad Social, respondiendo con sus bienes presentes y futuros (art. 1.111 CC). De este modo, la prolongación de su vida activa, con la correspondiente compatibilidad del 100% de su pensión de jubilación, comporta asumir un riesgo empresarial que, al contratar o mantener, al menos, a un trabajador, justifica plenamente dicha compatibilidad, puesto que equilibra el gasto del 100% de la pensión de jubilación con la creación o el mantenimiento de un contrato por lo menos.

No sucede lo mismo con el consejero o administrador de una sociedad de capital, aunque la controle efectivamente, puesto que se beneficia de la limitación de la responsabilidad societaria, que, en principio, no afecta a su patrimonio personal y no responde de los salarios y cotizaciones a la Seguridad Social de los empleados de la sociedad, ya que no ostenta la condición de empresario de los mismos, por cuanto dicho papel corresponde a la propia sociedad de capital".

La aplicación de la anterior doctrina al caso que nos ocupa nos lleva a entender **que la sentencia recurrida no contiene la correcta ya que el demandante, como socio y administrador único**, como ya se ha dicho por esta Sala, desempeña funciones de dirección y gerencia para ella de manera habitual, personal y directa, por lo que, dichas funciones se ejercen para la sociedad, que es quien recibe los frutos y asume los riesgos de sus negocios y no por cuenta propia, aunque la controle societariamente, puesto que dicho control no desactiva la personalidad jurídica de la mercantil, claramente diferenciada de la del citado demandante. **En definitiva, la actividad no se realizado por cuenta propia sino por la de la sociedad, de forma que el demandante no reúne los requisitos del art. 214.2.II de la LGSS.**



PRESTACIÓN POR IT. La denegación de una nueva prestación por IT en caso de recaída ha de estar justificada por el INSS.

Fecha: 19/07/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [sentencia del TS de 19/07/2023](#)

La cuestión a resolver en el presente recurso de casación unificadora consiste en determinar si un trabajador, que ha agotado el plazo máximo en situación de incapacidad temporal sin que se haya declarado la incapacidad permanente, tiene o no derecho a prestación económica derivada de un nuevo proceso de incapacidad temporal por la misma patología iniciado sin haber transcurrido más de 180 días desde la incapacidad temporal anterior.

El demandante causó baja el 21 de marzo de 2016 con el diagnóstico de "ansiedad" y permaneció en dicha situación hasta el 17 de noviembre de 2017, fecha en que se le denegó el reconocimiento de incapacidad permanente. El 12 de diciembre de 2017 causó nueva baja por la misma patología. El INSS denegó efectos económicos a la nueva baja.

Tal como hemos tenido ocasión de manifestar en varias ocasiones respecto de la literalidad anterior del precepto cuestionado -y reiteramos ahora, con mayor motivo, en relación con el texto vigente-, **la potestad del INSS no es, en absoluto, discrecional, sino que debe basarse en criterios objetivos que justifiquen la denegación a tales efectos.**

El INSS debe, en consecuencia, pronunciarse sobre el estado de salud del trabajador que ha obtenido de los servicios médicos de salud una nueva baja médica y, al objeto de denegarle los correspondientes efectos económicos, debe de pronunciarse fundadamente sobre las posibilidades de recuperar su capacidad laboral, atendidos los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la situación de incapacidad permanente del trabajador.



REGISTRO HORARIO. El trabajador demandante que reclama a la empresa que aporte, dentro del proceso, el registro horario no aportándolo la empresa, no puede imputarse a aquel la carga de dicha omisión.

Fecha: 26/06/2023
Fuente: web del Poder judicial
Enlace: [sentencia del TSJ de Catalunya de 26/06/2023](#)

En el supuesto que nos ocupa (...), correspondía al empresario aportar a las actuaciones el registro diario de la jornada laboral del demandante a los efectos de acreditar la realización de las horas extraordinarias postuladas, llevanza de registro horario que constituye una obligación legalmente establecida para el empleador, no pudiendo redundar en su beneficio -dejando sin prueba al trabajador demandante- el incumplimiento de esta obligación legal y, por tanto, correspondiendo al demandado la carga de la prueba en cuanto al horario realmente trabajado. Al no haberlo entendido así la sentencia de instancia, debe colegirse que se infringió el art. 217.2 LEC, pues se trasladó la carga de la prueba al demandante en lugar de imponerse al demandado infractor.

En definitiva, con arreglo a la doctrina interpretativa expuesta y concurriendo en el supuesto que se examina las mismas circunstancias que en la sentencia reproducida, y no existiendo motivos que justifiquen ninguna variación de tal hermenéutica y, además, por elementales razones de seguridad jurídica, dada la incomparecencia del empleador al acto del juicio y resultando incontrovertidas las horas extraordinarias que se postulan en la demanda, procede acoger favorablemente el motivo único de suplicación y, por ello, estimar íntegramente el recurso interpuesto, revocando la sentencia de instancia y, con estimación de la demanda, reconocer la realización 1.250 horas extraordinarias y condenar al empleador demandado al pago de la cantidad de 15.212,50 euros más el 10% de interés por mora

Recuerda que

El 11 de enero de 2023 se publica en el BOE el [RD-Ley 1/2023](#), de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

Os recordamos que algunas de las medidas aprobadas **entran en vigor el 1 de septiembre de 2023**, por lo que os reproducimos el enlace al comparativo y el resumen de las medidas de nuestro boletín laboral de la semana del 9 de enero de 2023.

[COMPARATIVO](#)

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

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

Medidas laborales:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Afiliación y altas, bajas y variaciones de datos** (nuevo art. 16.5 LGSS). Los actos dictados sobre estas materias, cuando se constate que no son conformes con la legalidad vigente, podrán revisarse de oficio, en cualquier momento, declarándolos indebidos por nulidad o anulabilidad, y dictando los actos administrativos necesarios para su adecuación a la normativa. Esta facultad también se extiende a los actos de afiliación, altas y bajas practicadas de oficio por el órgano competente de la Seguridad Social (nueva redacción art. 139.2 LGSS)

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

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

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

En concreto, se indica que la Tesorería General **exigirá esas diferencias mediante liquidación de cuotas complementaria**, sin aplicación de recargos, a aquella que es objeto de comprobación y cobro a través del sistema de domiciliación en cuenta para la cotización a efectuar en el plazo reglamentario de ingreso. Y, en caso de impago, se continuará con el procedimiento de recaudación de la Seguridad Social. Además, se establece que este servicio común pondrá a disposición de los sujetos responsables del ingreso de las diferencias de cotización y, en su caso, de los autorizados al Sistema RED, por vía telemática, la información relativa al cálculo, con los nuevos datos, de las liquidaciones de cuotas objeto de comprobación, siendo suficiente dicha puesta a disposición para cumplir el requisito motivación que se exige a todo acto administrativo.

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

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

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

Se limita a tres los supuestos (hasta ahora se requería en todos los contemplados en la disposición) de la exigencia de que las empresas desarrollen acciones formativas como requisito de acceso a las exenciones: (1) casos de ERTE por causas ETOP –art. 47.1 y 47.4 ET– (exención: 20%); (2) ERTE a los que resulte de aplicación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización de Empleo en su modalidad cíclica –art. 47.bis. 1 a) ET– (exención: 60%-30%-20%) y (3) en su modalidad sectorial –art. 47.bis.1 b) ET– (exención: 40%). Se extiende a estos tres supuestos la obligación de

comunicar al SEPE la relación de personas trabajadores por las que las empresas hayan aplicado exenciones. También se extiende a estos supuestos la obligación de reintegrar el importe de las cotizaciones exoneradas cuando se incumplan las obligaciones de formación.

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

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

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

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

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

3 Artistas:

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

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

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

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

3.1.2 Compatibilidad de la pensión de jubilación con la actividad artística

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

3.1.3 Artistas autónomos

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

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

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

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

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

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

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

Beneficiarios:

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

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

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

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

Duración y cuantía

La duración de la prestación será de cuatro meses.

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

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

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

4 Nuevos incentivos a la contratación

4.2 Entrada en vigor

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

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

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

4.3 Incentivos a la contratación

4.3.1 Beneficiarios que pueden acogerse (art. 7)

- Las empresas u otros empleadores.
- Las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas.

- Las sociedades laborales o cooperativas por la incorporación de personas socias trabajadoras o de trabajo.

- Las entidades públicas y privadas sin ánimo de lucro

4.3.2 Requisitos (art. 8)

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

- Respecto de los beneficios en las cotizaciones de la Seguridad Social, **no haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios** derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescrita (arts. 46 y 46 bis de la LISOS).

- Respecto de las **subvenciones públicas**, no haber sido excluido del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de programas de empleo por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas, de conformidad con lo previsto en los artículos 62 y 63 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

- Hallarse al corriente en el **cumplimiento de sus obligaciones tributarias**.

- Hallarse al corriente del **cumplimiento de las obligaciones con la Seguridad Social** en relación con el ingreso de cuotas

- Contar con el correspondiente **plan de igualdad**, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación (art. 45 de la LOI).

4.3.3 Exclusiones (art. 11)

No se aplicarán los incentivos a:

- Relaciones laborales de carácter especial, con ciertas excepciones de colectivos vulnerables como personas trabajadoras con discapacidad en centros especiales de empleo.

- Contratación de parientes hasta el segundo grado incluido

- Trabajadores con contrato indefinido que en los 12 meses anteriores hubiese trabajado en la misma empresa con un contrato indefinido o 6 meses antes mediante un contrato de duración determinada o uno formativo (a las personas con discapacidad no les aplica esta última modalidad contractual)

- Personas trabajadoras que hayan causado baja en el régimen de la Seguridad Social teniendo un contrato de trabajo indefinido, salvo que dicha baja haya sido provocada por un despido improcedente o colectivo.

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

4.3.4 Obligación de mantener el empleo (Art. 9)

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

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

- **Personas de atención prioritaria:** las personas incluidas en alguno de los colectivos de atención prioritaria para la política de empleo previstos en el texto refundido de la Ley de Empleo.

- **Personas con discapacidad:** las definidas como tales en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

- **Personas con discapacidad que presentan mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo**

- **Personas en riesgo o situación de exclusión social**

- **Mujeres víctimas de violencia de género**

- **Mujeres víctimas de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral y mujeres en contextos de prostitución**

- Mujeres víctimas de violencias sexuales
- Víctimas del terrorismo

4.3.6 Nuevas bonificaciones

TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO		CUANTÍA	DURACIÓN
Indefinidos	Personas con capacidad intelectual límite (Art. 14)		128 euros al mes	4 años
	Readmisión persona cesada por IT (Art. 15)		138 euros al mes	2 años
	Mayores de 55 años con IP que se reincorpora en su empresa en otra categoría (Art. 15)		138 euros al mes	2 años
	Mayores de 55 años que recuperen su capacidad y pudieran ser contratados por otra empresa (Art. 15)		138 euros al mes	2 años
	Víctimas de violencia de género y de explotación sexual (Art. 16)		128 euros al mes	4 años
	Personas en riesgo de exclusión social (Art. 20)	En general	128 euros al mes	4 años
		Primer contrato en los 12 primeros meses tras la finalización de un contrato con una empresa de inserción	147 euros al mes (primeros 12 meses) 128 euros al mes (los 3 años restantes)	
	Parados de larga duración (Art. 21)	En general	110 euros al mes	3 años
		Mujeres o mayores de 45 años	128 euros al mes	
	Víctimas del terrorismo (Art. 22)		128 euros al mes	4 años
Menores de 30 años con baja cualificación beneficiarios del sistema nacional de garantía juvenil (DA 1ª)		275 euros al mes	3 años	

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

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

TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO		CUANTÍA	DURACIÓN
Transformación en indefinidos	De contratos formativos) (Art. 24)	En general	128 euros al mes	3 años
		Mujeres	147 euros al mes	3 años
	Relevo (Art. 24)	En general	55 euros al mes	3 años
		Mujeres	73 euros al mes	3 años
	Incorporación como socio en la cooperativa o sociedad laboral que realizan formación (Art. 25)	En general	138 euros al mes	3 años

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

4.3.7 Bonificaciones que se mantienen con algunos cambios:

Boletín **LABORAL** semanal

TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN
Empleados del hogar	Bonificaciones por la contratación de personas en el entorno familiar (DA 3))	45% o 30% de la aportación empresarial	Durante la misma

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

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

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

TIPO DE CONTRATACIÓN	COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN
Contratación temporal sustitutos para víctimas de violencia de género o sexual	En general (Art. 17 y DA 9)	100% de la cuota	Durante la misma

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

Boletín **LABORAL** semanal

<p>Contratos de duración determinada con desempleados para sustituir en determinados supuestos</p>	<p>Riesgo de embarazo o lactancia Nacimiento o cuidado del menor Ejercicio corresponsable del cuidado del menor lactante (Art. 17)</p>	<p>366 euros al mes</p>	<p>Durante la misma</p>
--	--	-------------------------	-------------------------

Actualidad del Poder Judicial



El TSJ de Castilla-La Mancha declara improcedente el despido de un trabajador por realizar trabajos físicos durante su baja médica

La Sala Social confirma la sentencia de instancia que declaró el “no quebranto de la buena fe contractual en el que se sustentaba la causa del despido”

Fecha: 30/08/2023
Fuente: web del Poder Judicial
Enlace: [nota](#)

La Sala Social del TSJ de Castilla-La Mancha ha confirmado la improcedencia del despido de un trabajador de una fábrica alimentaria y condena a la empresa a optar entre readmitir al actor en su puesto de trabajo, con abono de los salarios de tramitación o bien, indemnizarle con la cantidad de 59.518,20 euros.

Los hechos probados de la sentencia relatan que el trabajador realizaba desde 2004 cometidos de llenado de bidones y su transporte con carretilla. El 28 de diciembre de 2021 inicia una baja médica por enfermedad común -patología/dolor lumbar- permaneciendo aproximadamente en dicha situación hasta mediados de marzo, encontrándose casi recuperado para trabajar en febrero-marzo de 2022 según el informe pericial de la fisioterapeuta que lo trataba.

Los días 8, 9 y 15 de febrero de 2022 el trabajador acudió a una vivienda propiedad de su suegro en la que se estaba llevando a cabo una reforma, y en donde estuvo realizando tareas relacionadas con la obra: comprando material, trasladándolo, cargándolo, colocando maquinaria, instalación eléctrica, utilizando herramientas y otras. La empresa justificó el cese al haberse “quebrantado la buena fe y la lealtad recíproca entre trabajador y empresa, tanto por haber simulado la situación incapacitante, como por haber realizado trabajos fuera de la misma incompatibles con su situación de incapacidad temporal”.

El tribunal entiende que la actividad no pone de manifiesto, “de forma palpable, la perturbación de su normal curación, poniéndola en peligro, siendo así que se encontraba en el proceso final de esa curación, y prácticamente recuperado de su patología lumbar. No constando, por lo tanto, la concurrencia del quebranto de la buena fe contractual en el que se sustentaba la causa del despido”. - Y añade - “la buena fe se entenderá vulnerada cuando la realización de esas otras actividades sean contrarias a la recuperación de la salud”.

Actualidad del Poder Judicial



Un tribunal desestima declarar la incapacidad permanente absoluta de una trabajadora por entender que puede llevar a cabo una actividad laboral carente de responsabilidad

A la empleada, administrativa contable en una empresa de seguros, sí se le había reconocido una incapacidad total por un cuadro de dolencias físicas y ansiedad

Fecha: 07/07/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia TSJ de Santander de 07/07/20](#)

El Tribunal Superior de Justicia de Cantabria ha desestimado el recurso contra el INSS y la Tesorería de la Seguridad Social de una trabajadora que solicitaba la incapacidad permanente absoluta en lugar la total que le había sido reconocida. El conflicto se originó a raíz de la resolución de un juzgado de lo Social de Santander que declaró la incapacidad permanente total de la mujer, empleada en una compañía de seguros, al entender que con su cuadro clínico no estaba en condiciones de trabajar como administrativa contable, pero que conservaba la capacidad para llevar a cabo una actividad laboral de corte sedentario o carente de requerimientos de carga de trabajo, concentración o responsabilidad.

Conforme al relato de hechos probados y según los informes médicos, la demandante padecía un cuadro de dolencias físicas -fibromialgia, cefalea crónica y migraña esporádica-, con posible síndrome de fatiga crónica en relación con infección crónica por Lyme. En el examen médico se constató que se mostraba deprimida, llorosa y ansiosa. No obstante, su comportamiento también reflejaba una persona colaboradora, con lenguaje coherente y atención preservada.

La representante legal de la trabajadora argumentó su solicitud de incapacidad permanente absoluta basándose en el cuadro secuelar que presentaba, con una fibromialgia unida a otra patología de carácter psíquico, un trastorno ansioso mixto depresivo, la existencia de agorafobia, fatiga crónica, cefaleas crónicas y migrañas. “Pese a la existencia de dolor difícil de evaluar y la clínica psíquica, entendemos que su situación actual no tiene la trascendencia necesaria para justificar la incapacidad permanente en grado de absoluta, en los términos del art. 194.1.c) de la LGSS”, justifica la Sala de lo Social del TSJ de Cantabria. “Su cuadro psíquico no es grave y en cuanto a las dolencias físicas, la fibromialgia tampoco lo es y respecto a la frecuencia de las cefaleas y crisis migrañosas, objetivadas por el magistrado de instancia en una al mes, el informe de Neurología no desvirtúa dicha afirmación”, continúa. “En definitiva -concluyen los magistrados- no consta que su situación clínica impida a la demandante desarrollar cualquier actividad lucrativa, exenta de esfuerzos físicos o de contacto con terceros. Puede efectuar trabajos sencillos o livianos, con escaso componente físico o psíquico”.

Por todo ello, el tribunal rechaza el recurso y confirma la sentencia de instancia.

Actualidad de la Seguridad Social

Seguridad**Social**

La Seguridad Social publica en su página web el Boletín

12/2023 de 30 de agosto de 2023

Fecha: 30/08/2023

Fuente: web de la Seguridad Social

Enlace: [Boletín 12/2023 de 30 de agosto de 2023](#)

Boletín 12/2023

30 de agosto de 2023

ENTRADA EN VIGOR DEL RDL 1/2023. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN LABORAL	1
ORDEN PCM/1238/2021. ARTISTAS DEL SECTOR AUDIOVISUAL. NUEVA RELACIÓN LABORAL DE CARACTER ESPECIAL.	2
NUEVA VERSIÓN SILTRA 3.4.0	3

Actualidad de la Comisión Europea



Unión de la igualdad: la Comisión propone una Tarjeta Europea de Discapacidad y de Estacionamiento válida en todos los Estados miembros

Fecha: 06/09/2023
 Fuente: web de la Comisión Europea
 Enlace: [nota](#)

La Comisión Europea presentó hoy una [propuesta legislativa](#) que facilitará el acceso al derecho a la libre circulación de las personas con discapacidad, garantizando que puedan, en igualdad de condiciones, acceder a condiciones especiales, trato preferencial y derechos de estacionamiento cuando visiten otro Estado miembro. La propuesta de la Comisión introduce una Tarjeta Europea de Discapacidad estandarizada y mejora la actual Tarjeta Europea de Aparcamiento para personas con discapacidad. Ambas tarjetas serán reconocidas en toda la UE.

Una tarjeta europea de discapacidad

Cuando la condición de discapacidad de las personas no es reconocida en el extranjero, no pueden acceder a condiciones especiales y trato preferencial, como acceso gratuito y/o prioritario, tarifas reducidas o asistencia personal, mientras visitan otros Estados miembros. Para abordar esta cuestión, la Comisión propone la creación de una Tarjeta Europea de Discapacidad estandarizada.

La Tarjeta Europea de Discapacidad servirá como prueba reconocida de discapacidad en toda la UE, garantizando igualdad de acceso a condiciones especiales y trato preferencial en servicios públicos y privados, incluidos, por ejemplo, transporte, eventos culturales, museos, centros de ocio y deportivos o parques de atracciones. Será emitido por las autoridades nacionales competentes y complementará las tarjetas o certificados nacionales existentes.



Mejora de la Tarjeta Europea de Aparcamiento

Para muchas personas con discapacidad, el transporte privado en coche sigue siendo la mejor o la única posibilidad de viajar y desplazarse de forma independiente, garantizando su autonomía. Las mejoras propuestas a la actual Tarjeta Europea de Aparcamiento permitirán a las personas con discapacidad acceder a los mismos derechos de aparcamiento disponibles en otro Estado miembro. Tendrá un formato común vinculante que sustituirá a las tarjetas nacionales de aparcamiento para personas con discapacidad y será reconocido en toda la UE.



Garantizar la accesibilidad de las tarjetas.

Para promover la facilidad de uso y reducir la carga administrativa, la [Directiva](#) propuesta requerirá que los Estados miembros:

- Proporcione las tarjetas en versión física y digital.
- Poner a disposición del público en formatos accesibles las condiciones y reglas para la emisión o retiro de las tarjetas.
- Garantizar que los proveedores de servicios ofrezcan información sobre condiciones especiales y trato preferencial para personas con discapacidad en formatos accesibles.

Para garantizar el cumplimiento, los Estados miembros deben garantizar que las personas con discapacidad, sus organizaciones representativas y los organismos públicos pertinentes puedan tomar medidas conforme a la legislación nacional si es necesario. Después de la adopción de la Directiva en la legislación nacional, se pide a los Estados miembros que impongan multas y medidas correctivas en caso de infracciones.

Próximos pasos

La propuesta de la Comisión será ahora debatida por el Parlamento Europeo y el Consejo. La propuesta prevé que una vez adoptada, los Estados miembros tendrán 18 meses para incorporar las disposiciones de la Directiva a su legislación nacional.

Fondo

La propuesta de Directiva por la que se establecen la Tarjeta Europea de Discapacidad y la Tarjeta Europea de Estacionamiento para personas con discapacidad fue anunciada en la [Estrategia de la UE para los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030](#). La propuesta contribuye a la implementación por parte de la UE de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, de la que la UE y todos sus Estados miembros son parte (CNUDPD). La CDPD contiene obligaciones para los Estados Partes de reconocer los derechos de las personas con discapacidad a la libertad de circulación en igualdad de condiciones con las demás. También se solicita a los Estados Partes que adopten medidas eficaces para garantizar la movilidad personal de las personas con discapacidad con la mayor independencia posible, incluso facilitando la movilidad personal de las personas con discapacidad en la forma y en el momento de su elección y a un costo asequible. La propuesta también se alinea con los principios de igualdad de oportunidades y de inclusión de personas con discapacidad del [Pilar Europeo de Derechos Sociales](#).

Esta iniciativa se basa en los resultados del proyecto piloto de la Tarjeta de Discapacidad de la UE llevado a cabo en Bélgica, Chipre, Estonia, Finlandia, Italia, Malta, Rumania y Eslovenia entre 2016 y 2018. Además, integra ideas de una consulta pública reciente, que recopiló más de 3.300 respuestas, de las cuales el 78% de personas con discapacidad.

Para más información

[Propuesta de Directiva por la que se establecen la Tarjeta Europea de Discapacidad y la Tarjeta Europea de Aparcamiento para personas con discapacidad](#)

[Propuesta de Directiva por la que se establecen la Tarjeta Europea de Discapacidad y la Tarjeta Europea de Aparcamiento para personas con discapacidad \(versión de fácil lectura\)](#)

[Preguntas y respuestas](#)

Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

CATALUNYA. COMERÇ D'ÒPTICA. Conveni col·lectiu de treball del sector de comerç d'òptica al detall de la província de Barcelona per als anys 2021-2023. [\[DOGC 21/08/2023\]](#)

CATALUNYA. CLUBS DE NATACIÓ. RESOLUCIÓ EMT/2836/2023, de 22 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del VIII Conveni col·lectiu de treball del Sector dels Clubs de Natació de Catalunya per als anys 2023-2025 (codi de conveni núm. 79001305011995). [\[DOGC 08/08/2023\]](#)

CATALUNYA. NETEJA D'EDIFICIS. CORRECCIÓ ERRADES. CORRECCIÓ D'ERRADES a la Resolució EMT/1729/2023, de 9 de maig, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector de la neteja d'edificis i locals de Catalunya per als anys 2022 a 2025 (codi de conveni núm. 79002415012005) (DOGC de 23.5.2023). [\[DOGC 21/08/2023\]](#)

BARCELONA. SECTOR VINITICOLA. Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria vinícola de Vilafranca del Penedès pels anys 2023 i 2024. [\[BOPB de 17/08/2023\]](#)

ESTATAL. ASESORES FISCALES. Resolución de 31 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales. [\[BOE de 11/08/2023\]](#)

ESTATAL. TIENDAS DE CONVENIENCIA. Resolución de 21 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del VII Convenio colectivo estatal de cadenas de tiendas de conveniencia. [\[BOE de 03/08/2023\]](#)

ESTATA. SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENOS. Resolución de 3 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajenos. [\[BOE de 15/08/2023\]](#)

ESTATAL. AGENCIAS DE VIAJES. Resolución de 23 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de Agencias de Viajes. [\[BOE 02/09/2023\]](#)

ESTATAL. CORCHO. Resolución de 28 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo estatal del corcho. [\[BOE 07/09/2023\]](#)

MADRID. COMERCIO DEL MUEBLE. Resolución de 4 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Comercio del Mueble suscrito por la organización empresarial ACHM y por la representación sindical de UGT y CCOO (código número 28000755011982). [\[BOCM de 23/08/2023\]](#)

MADRID. EMPLEADOS DE FINCAS RÚSTICAS. Resolución de 4 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector Empleados de Fincas Urbanas, suscrito por la Organización Empresarial CEIM y por la representación sindical CC. OO. y UGT (Código número 28008125011993). [\[BOCM de 23/08/2023\]](#)

Documentos primera lectura

NORMAS 2023. Cuadro, resúmenes y comparativos de las normas más relevantes aprobadas durante el año 2023

[Acceder](#)

2022 2023 2024 2026		IMPUESTOS AFECTADOS					MERCANTIL	LABORAL	OTROS	Comparativos
Norma	ENTRADA EN VIGOR	IRPF	IS	IVA	IRNR	OTROS				
<p>1 LEY DEL DEPORTE Ley 39/2022, de 30 de diciembre, del Deporte.</p>	<p>[BOE 31/12/2021] 01/01/2023</p>	<p>Se permite que la persona deportista pueda elegir sobre mantener la condición de mutualista, para que puedan disponer de los derechos consolidados que establece dicha disposición adicional.</p>				<p>Beneficios fiscales aplicables al programa deportivo «RETO DE». (DA 18^a)</p>		<p>Se establece el disfrute de medidas de especial protección Cláusula contractual en caso de embarazo</p>	<p>Práctica de deporte de menores</p>	
<p>2 PARTES MÉDICOS Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre</p>	<p>[BOE 05/01/2023] 01/04/2023</p>							<p>Comunicación telemática de las altas y bajas médicas</p>		<p>COMPARATIVO</p>
<p>3 CONTRATACIÓN LABORAL ARTISTAS Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero</p>	<p>[BOE 11/01/2023] 12/01/2023 con excepciones</p>			<p>Tipo recargo de equivalencia IVA que pasa al 0,62 para los productos que tributan al 5% de IVA 01/01/2023</p>		<p>Beneficios fiscales por Bienal Manifiesta 15 Barcelona 01/01/2023</p>	<p>Prórroga extraordinaria por tática reconducción Nueva definición de supuestos de vulnerabilidad (ya no exige que sea a consecuencia del COVID)</p>	<p>Incentivos a la contratación laboral de determinadas personas a partir de 01/09/2023 Nuevas cotizaciones artistas 01/04/2023 Nueva prestación por desempleo para el sector cultura 01/07/2023</p>		<p>COMPARATIVO CONVALIDADO</p>

ACTUALIZADO A: 31/07/2023

Principales modificaciones publicadas en el BOE en el 2023 con efectos en el 2022 - 2023 - 2024 - 2025 - 2026

Primer@Lectura 1