

Tendencias legislativas laborales



RESPONSABLES DE RRHH



V A C I E R O

24 de octubre de 2023



- Transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores
- Proyecto de Ley publicado en el BOCG el 14 de abril de 2023. Incluye medidas para lograr la conciliación laboral y familiar en materia de permisos, de vivienda, de subsidios, de obtención de rentas, de creación de nuevos órganos (Consejo Estatal de Familias o el Observatorio Estatal de Familias)...
 - Paralizado por las elecciones generales del 23-J
- No obstante, las medidas referidas a la ampliación de los permisos se aprobaron por medio del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.



Se incluyen medidas que modifican determinados artículos del ET introduciendo nuevos derechos y permisos en unos y ampliando los colectivos beneficiados en otros.

- Derecho a solicitar adaptación de la duración y distribución de la jornada: se amplía al cuidado de los hijos (**de cualquier edad**), **del cónyuge o pareja de hecho**, **de familiares por consanguinidad hasta 2º grado y otras personas dependientes** siempre que convivan en el mismo domicilio y no se valgan por sí mismas. (Art. 34.8 ET).
 - Incluye pasar a teletrabajo
- Ampliación de permisos retribuidos del art. 37.3 ET:
 - Permiso de 15 días naturales en caso de matrimonio **o registro de la pareja de hecho**. (Art. 37.3 a) ET).
 - Permiso de **5 días** por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, para cuidar de familiares de hasta 2º grado, **cónyuge o pareja de hecho, familiares consanguíneos de la pareja de hecho y convivientes** que requieran cuidados. (Art. 37.3 b) ET).
 - Cabe destacar que el límite que recoge la Directiva 2019/1158 de 5 días anuales no se ha recogido, por lo que el permiso de 5 días es por cada hospitalización o accidente.



- Permiso de **2 días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho** o parientes hasta 2º grado. Si implica desplazamiento se puede aumentar en 2 días más. (Art. 37. 3 b bis) ET).
 - Tanto este permiso como el anterior se consideran por días hábiles
 - Prima lo recogido en el ET sobre la norma convencional
- Derecho a la reducción de jornada diaria entre 1/8 y 1/2 de la duración de aquella, por el cuidado de menores de 12 años, discapacitados, familiares hasta 2º grado o consanguinidad que no se valgan por sí mismos, **cónyuges o parejas de hecho o familiares consanguíneos de la pareja de hecho**. (Art. 37.6 ET).
 - Ampliación hijos con discapacidad menores 26 años con cáncer u otra enfermedad grave
- **Permiso por fuerza mayor** vinculado a motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que haga indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora. Límite de 4 días de trabajo. (Art. 37.9 ET)
- Excedencia por cuidado de hijos o familiares, se hace **extensiva al cónyuge o pareja de hecho**, así como a los **familiares consanguíneos de la pareja de hecho**. Duración máxima: 3 años en caso de los hijos, 2 años en caso de familiares.(Art. 46.3 ET).



- **Ampliación de la suspensión del contrato de trabajo** en 2 semanas adicionales en el supuesto de discapacidad del hijo/a en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento. (Art. 48.6 ET).
- **“Permiso parental” por cuidado de hijos hasta los 8 años: permiso no retribuido económicamente** (todavía), de duración inferior a 8 semanas que se pueden disfrutar de manera continua o discontinua (lo que está causando incertidumbre, ya que no se especifica si es por días sueltos o semanas completas) y que es necesario comunicar a la empresa con una antelación de 10 días, o la que marque el Convenio, que se va a disfrutar de este permiso. (Art. 48 bis ET).
- **Nulidad de despidos**: prohibición de despedir a trabajadores que estén disfrutando de algunos de estos permisos y derechos conciliatorios, siempre que no se pueda acreditar la procedencia de los despidos.
- En los casos en que el ejercicio del derecho esté pendiente de respuesta empresarial (por ejemplo, adaptaciones de jornada o permiso parental), si se deniega o pospone, la empresa deberá justificar dicha postura y ofrecer una propuesta alternativa, igual de flexible y que posibilite derechos de conciliación.



- Mandato recogido en la Disposición Adicional 2ª del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo: *“El Gobierno, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma, convocará a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para, en el ámbito del diálogo social, abordar el Estatuto del Becario que tendrá por objeto la formación práctica tutorizada en empresas u organismos equiparados, así como la actividad formativa desarrollada en el marco de las practicas curriculares o extracurriculares previstas en los estudios oficiales”*.
- Después de alrededor de 1 año de negociaciones, el **15 de junio de 2023** se firma el **Acuerdo para el Estatuto de las personas en formación práctica no laboral en las empresas** entre la ministra de trabajo, Yolanda Díaz, y los secretarios generales de los sindicatos de CCOO y UGT (Unai Sordo y Pepe Álvarez, respectivamente). Cabe destacar que la CEOE no firmó el acuerdo.
- Se espera que se apruebe antes de que finalice el año, aunque depende de la situación política.





■ Ámbito de aplicación:

Prácticas que no impliquen una relación laboral realizadas en empresas del sector privado, en entidades del sector público o en entidades sin ánimo de lucro. Tipos:

- a) Prácticas del sistema de formación profesional.
- b) Prácticas vinculadas a enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo.
- c) Prácticas vinculadas a especialidades formativas del sistema nacional de empleo.
- d) Prácticas en el ámbito de las Universidades:
 - Curriculares: Límite de duración: 25% de horas concretadas para el total ECTS del título.
 - Extracurriculares: Límite de duración: 15% de horas concretadas para el total ECTS del título.

Con un máximo de 480 horas.

*Cualquier otra actividad laboral asociada a la formación práctica fuera del ámbito de aplicación de la norma deberá dirigirse a los nuevos contratos formativos tras la reforma laboral 2021-2022: contrato en alternancia del trabajo con la formación (artículo 11.2 ET) y contrato para la obtención de la práctica profesional (artículo 11.3 ET).

Estatuto del Becario: Principales medidas.



- Obligatoriedad de establecer un Convenio o Acuerdo de cooperación entre empresa y centro formativo (contenido mínimo: artículo 3.1 del Acuerdo).
- Retribución salarial: NO obligatoria, pero Sí compensación de gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención si:
 - Becario no recibe otras becas o ayudas que los cubran.
 - Si la empresa no pone los servicios necesarios a su disposición.
 - Si las prácticas no llevan aparejada asignación económica o teniéndola no cubre dichos gastos totalmente.
- Igualdad de condiciones en el acceso a servicios de la empresa: restauración, áreas de descanso, aparcamiento...
- Protección bajo la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.





- Jornada laboral:
 - No podrá desarrollarse por turnos ni en horario nocturno, salvo que por la naturaleza de la actividad sea necesario.
 - No podrán realizarse más horas de actividad si se alcanza el tiempo previsto para el día, semana o mes.
 - Límites, descansos, festivos y vacaciones: en las mismas condiciones que como si fuera un trabajador normal, según las normas legales y los convenios colectivos aplicables.
- Posibilidad de prácticas en modalidad no presencial. Límite: 50% de la duración total de las prácticas.
- Compatibilidad con el resto de las actividades del centro formativo y, en su caso, con la actividad laboral siempre que la disponibilidad de la empresa lo permita.
- Derecho de la representación legal de los trabajadores de conocer los acuerdos o convenios de cooperación que firma la empresa, el número de personas en prácticas, sus condiciones y su identidad.



- Límite en el nº de personas en prácticas:
 - No superior al 20% de la plantilla total del centro de trabajo.
 - En todo caso, cualquier empresa podrá contar con 2 personas en prácticas.
- Tutorización: tutor que se haga cargo de la coordinación y seguimiento del itinerario formativo.
 - Límites: máximo 5 personas en prácticas, simultáneamente por tutor. 3 cuando la empresa tenga menos de 30 trabajadores.
- Inclusión en el sistema de la Seguridad Social: A partir de 1 de enero de 2024 (DA 52ª LGSS).
- Compatibilidad de las prácticas con la prestación y subsidio por desempleo.
- Incentivos a la contratación y compensación para las empresas.



- Incluye un régimen sancionador propio: con multas de hasta 225.000€ en los casos más graves.
- Disposición derogatoria: la aprobación del Estatuto supondrá la derogación del Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en la empresa.
- Convenios de colaboración vigentes antes de aprobación: continuarán rigiéndose por normativa aplicable hasta 31 de diciembre de 2023.
- Prácticas no laborales vigentes antes de la aprobación:
 - Si quedan fuera del ámbito del Estatuto del Becario: siguen rigiéndose de acuerdo con RD 1543/2011 hasta su fecha de finalización.
 - Si están dentro del ámbito de aplicación del Estatuto: régimen del RD 1543/2011 hasta 31 de diciembre de 2023.





¡Muchas gracias! Nos vemos en la próxima reunión.

2mqko



<https://qr.iguali.es/2mqko>

VACIERO



www.vaciero.es

Madrid

C/ Claudio Coello, 91 - 3º | 28006 | T. 91 576 58 67

Oviedo

C/ Caso, 3. Montecerrao | 33006 | T. 985 96 31 83

Contacto | correo@vaciero.es