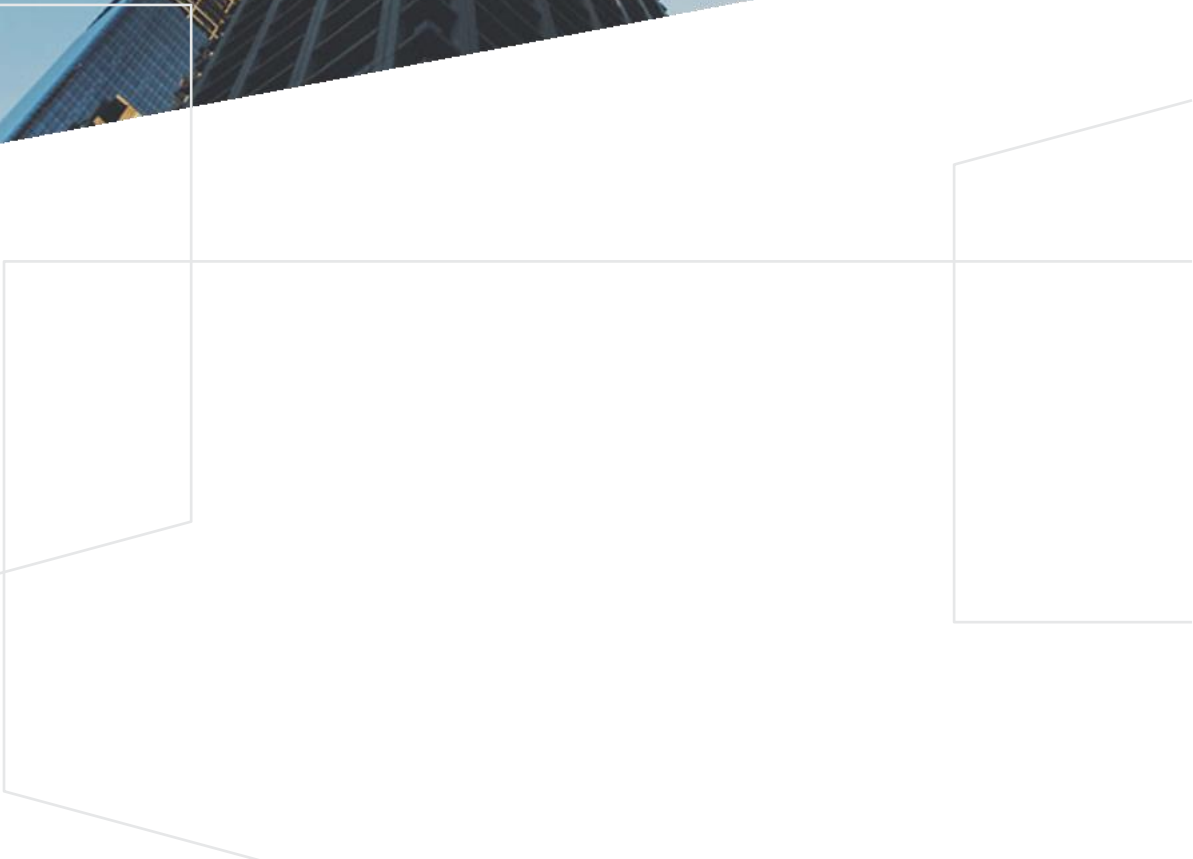




# NEWSLETTER LABORAL ENERO 2023





## EDITORIAL

En esta Newsletter de novedades laborales y de Seguridad Social correspondiente al mes de enero de 2023 incluimos, como es costumbre, los siguientes apartados:

- i.** Resumen de las principales novedades legislativas producidas durante el mes de enero de 2023.
- ii.** Relación de las principales resoluciones judiciales dictadas y/o publicadas en el ámbito laboral el mes de enero de 2023.
- iii.** Reseña de Interés.

Con relación a nuestra Reseña de Interés, este mes realizaremos un análisis pormenorizado del nuevo delito en la contratación laboral de trabajadores, adoptado por la Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre.

Esperamos que todas estas novedades sean de vuestro interés.

Gracias.

Un saludo,



## **NORMATIVA RELEVANTE EN EL ÁMBITO LABORAL**

**A continuación, les señalamos la normativa relevante dictada y/o publicada durante el mes de enero de 2023:**

- *Real Decreto-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.*
- *Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que a partir del próximo 1 de abril, se suprime la obligación de los facultativos médicos de entregar a los trabajadores una copia en papel de sus partes médicos de baja, confirmación y alta con destino a la empresa, y por lo tanto, la desaparición de la obligación que hasta este momento les corresponde de entregarla a la empresa e un plazo determinado.*
- *Orden ISM/25/2023, de 13 de enero, por la que se establecen para el año 2023 las bases de cotización a la Seguridad Social de los Trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar (RETMAR) incluidos en los grupos segundo y tercero.*



## RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

### Sentencias relevantes en el ámbito laboral

- *Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Segunda, de 22 de diciembre de 2022, asunto C-392/21, sobre la obligación de la empresa de proporcionar al trabajador gafas graduadas o el reembolso de gastos, en caso de que estas sean necesarias para el trabajador en sus funciones.* El Tribunal Europeo ha considerado que hacerse unas gafas graduadas, o renovarlas por existir discriminación de agudeza visual, debe ser por cuenta de la empresa cuando éstas sean necesarias para poder ver la pantalla del ordenador.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 2 de diciembre de 2022, Rec. 897/2021, sobre el alcance de responsabilidad en el abono de la indemnización por extinción del contrato de trabajo en caso de empresa concursada.* El Tribunal ha establecido que, en el caso de que el trabajador de la empresa concursada se encuentre en situación de excedencia voluntaria al que el administrador concursal ha reconocido el derecho a la reserva de puesto de trabajo -es decir, se la ha mejorado lo que la ley le reconoce-, no es posible oponer esta mejora frente al Fondo de Garantía Salarial, que es un tercero que ni ha participado ni ha suscrito dicha decisión.
- *Sentencia de Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 23 de noviembre de 2022, Rec. 791/2022, sobre teletrabajo.* La Sala determina que el hecho de obstaculizar el desempeño del teletrabajo pueda ser considerado como acoso laboral, con todos los pronunciamientos legales que ello conlleve.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canaria, Sala de lo Social, de 18 de noviembre de 2022, Rec. 388/2022, sobre la comunicación de la extinción del contrato de trabajo por correo electrónico.* El Tribunal ha declarado conforme derecho la finalización del contrato de trabajo comunicado por la empresa a través de un mensaje de correo electrónico, no constando que el trabajador siguiera trabajando a partir de la recepción de dicho correo. Se le otorga al correo electrónico, a efectos de comunicación, el valor de carta de despido, independientemente de su calificación posterior como procedente o improcedente.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 19 de diciembre de 2022, Rec. 385/2022, por la que se determina que la empresa no está obligada a adaptar la jornada laboral de sus empleados por las actividades extraescolares de sus hijos.* El TSJ de Madrid ha concluido en esta sentencia que las actividades extraescolares de los hijos no implican el derecho de sus progenitores a lograr la adaptación de la jornada de trabajo. Puntualiza que es necesario ponderar en cada caso el interés de la empresa y del empleado, y decidir en función de criterios de razonabilidad y proporcionalidad.



## RESEÑA DE INTERÉS

El pasado 12 de enero de 2023, entró en vigor la Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre, de transposición de directivas europeas y otras disposiciones para la adaptación de la legislación penal al ordenamiento de la Unión Europea, por la cual se modificaba el artículo 311 del Código Penal, con el fin de sancionar a quienes atenten de manera reiterada contra las condiciones laborales de trabajadores.

La Exposición de Motivos de la norma establece que el nuevo artículo 311 se configura como como “*el tipo central del Derecho Penal del trabajo*” y “*núcleo esencial de la tutela penal del trabajador*”, protegiendo “*las condiciones mínimas exigibles e irrenunciables de la contratación laboral, un bien jurídico de innegable dimensión colectiva*”.

En concreto, el cambio legislativo introduce un nuevo apartado segundo, donde se establece que serán castigados con las penas de prisión de **seis meses a seis años** y multa de seis a doce meses a aquellos que “**impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo**” o a los que mantengan dichas condiciones “**en contra de requerimiento o sanción administrativa**”.

Es de especial relevancia determinar el significado de “*imponer condiciones ilegales*”. En este sentido, la jurisprudencia ha interpretado que no hay una opción libre de aceptar o negociar las condiciones de trabajo cuando la alternativa es la pérdida del puesto de trabajo. Por lo que respecta a las condiciones **ilegales**, ésta se refiere a condiciones que queden situadas fuera del marco del derecho laboral.

Por lo que respecta a la referencia a las fórmulas ajenas al contrato de trabajo mediante las que se impondría las condiciones ilegales, el legislador se refiere a cualquier tipo de figura contractual distinta a la laboral -y, muy en especial, a los **falsos autónomos**-.

Pese a no existir una definición legal para la figura, es falso autónomo aquella persona cuya relación con la empresa, a pesar de cumplir todos los requisitos para considerarse como por cuenta ajena bajo la dirección y control de un empresario, se ha configurado mediante una prestación de servicios encuadrado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social, por lo general mediante un contrato mercantil.

La jurisprudencia ha definido una serie de **características** para que un trabajador pueda saber si se encuentra en situación de **falso autónomo**:



- El falso autónomo **no desempeña voluntariamente sus funciones**, sino que acata las directrices empresariales.
- La **retribución salarial** que recibe el trabajador viene determinada por la empresa.
- Existe una **relación de dependencia con la empresa**.
- Se da cuando **el trabajador usa los medios de producción de la empresa** o se atiene a las estrategias empresariales de la organización para la que trabaja.

A modo de resumen, resulta evidente que, tras esta última reforma, el empresario deberá prestar mayor atención a estos criterios, con tal de evitar una modalidad errónea en la contratación.

Finalmente, cabe recordar que conforme el principio de intervención mínima del derecho penal, solamente serán castigados por vía penal aquellos comportamientos más graves, y que este nuevo tipo delictivo no tiene otra finalidad que la de evitar flagrantes vulneraciones de los derechos laborales que no cesen ante los reiterados requerimientos de la Inspección de Trabajo.

**El presente documento es una recopilación de la información recabada por ETL GLOBAL ADDIENS, S.L. y cuya finalidad es estrictamente informativa y divulgativa. En definitiva, la información y comentarios en esta Newsletter contenidos no suponen en ningún caso asesoramiento jurídico de ninguna clase y en ningún caso podrá utilizarse esta Newsletter como documento sustitutivo de dicho asesoramiento jurídico. El contenido del presente documento es estrictamente confidencial y no podrá ser divulgado a terceros sin la previa autorización de ETL GLOBAL ADDIENS, S.L.**

## CONTACTO ETL GLOBAL ADD

### PARA MÁS INFORMACIÓN



#### **ÓSCAR MANCEBO**

Director | Laboral

omancebo@etl.es

93 202 24 39



ETL GLOBAL ADD es una firma jurídica multidisciplinar de carácter global, especializada en el asesoramiento integral personalizado a empresas y particulares con más de 20 años de experiencia.

Disponemos de oficinas en Barcelona, Tarragona y Girona.

Desde el año 2016, estamos integrados en el grupo ETL GLOBAL.

De origen alemán y con más de 120 despachos repartidos en el territorio español, ETL GLOBAL ocupa la 5ª posición en los rankings de facturación de empresas de servicios profesionales de auditoría y el 8º puesto en el ranking de firmas jurídicas en nuestro país.

ETL GLOBAL es el líder en Europa con más de 320.000 clientes Pymes situándose en la 5ª posición a nivel europeo y en el puesto décimo quinto a nivel mundial.

[www.etlglobaladd.es](http://www.etlglobaladd.es)

ETL GLOBAL ADD