



NEWSLETTER LABORAL
NOVEDADES EN MATERIA
LABORAL, ENERO Y
FEBRERO DE 2023



EDITORIAL

En esta Newsletter realizamos un repaso de las principales novedades en materia laboral y de Seguridad Social que hemos conocido en los dos primeros meses de 2023, realizando un pequeño análisis del impacto práctico más inmediato que puedan tener, desde las novedades en materia de cotización hasta la nueva obligación de establecer canales de denuncia en empresas de más de cincuenta trabajadores.

Esperamos que todas estas novedades sean de vuestro interés.

Gracias.

Un saludo,



NOVEDADES EN MATERIA LABORAL, ENERO Y FEBRERO DE 2023

Los primeros meses de este año 2023 han traído una serie de novedades normativas y doctrinales de importantísimo calado en el ámbito laboral.

En esta nota informativa, pretendemos abordar las novedades de mayor importancia y abordar la aplicación práctica que éstas puedan tener.

1. Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Los Presupuestos Generales del Estado siempre traen novedades relevantes, especialmente en lo referente a las bases de cotización.

Así, la nueva base máxima de cotización para todos los Regímenes de la Seguridad Social se establece en los 4.495,50 euros mensuales.

a. Novedades en el RETA

En lo referente a las cotizaciones de los trabajadores adscritos al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, debemos hacer referencia brevemente al Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad, donde se establece que *“en el caso de los trabajadores por cuenta propia o autónomos a los que se refiere el artículo 305.2.b), -es decir, los autónomos societarios- se computarán en los términos que se determinen reglamentariamente, la totalidad de los rendimientos íntegros, dinerarios o en especie, derivados de la participación en los fondos propios de aquellas entidades en las que reúna, en la fecha de devengo del Impuesto sobre Sociedades, una participación igual o superior al 33 % del capital social o teniendo la condición de administrador, una participación igual o superior al 25%, así como la totalidad de los rendimientos de trabajo derivados de su actividad en dichas entidades”*.

Es decir, los dividendos, rentas de capital mobiliario, y, básicamente, cualquier ingreso derivado de su actividad, computan dentro de la base.



Habiendo establecido las cantidades que computan en la base, pasamos a mostrar los tramos de cotización, con la base mínima y máxima para cada uno de ellos establecida por los Presupuestos Generales del Estado, en concordancia con la Orden PCM/74/2023, de 30 de enero.

Tabla de rendimientos y bases de cotización. Tabla general				
Tramos de rendimientos netos		2023	2024	2025
		Tramos base de cotización Base mínima—Base máxima Euros/mes	Tramos base de cotización Base mínima—Base máxima Euros/mes	Tramos base de cotización Base mínima—Base máxima Euros/mes
1	>= 1.166,7 y <= 1.300 €	950,98 – 1.300	950,98 – 1.300	950,98 – 1.300
2	> 1.300 y <= 1.500 €	960,78 – 1.500	960,78 – 1.500	960,78 – 1.500
3	> 1.500 y <= 1.700 €	960,78 – 1.700	960,78 – 1.700	960,78 – 1.700
4	> 1.700 y <= 1.850 €	1.013,07 – 1.850	1.045,75 – 1.850	1.143,79 – 1.850
5	> 1.850 y <= 2.030 €	1.029,41 – 2.030	1.062,09 – 2.030	1.209,15 – 2.030
6	> 2.030 y <= 2.330 €	1.045,75 – 2.330	1.078,43 – 2.330	1.274,51 – 2.330
7	> 2.330 y <= 2.760 €	1.078,43 – 2.760	1.111,11 – 2.760	1.356,21 – 2.760
8	> 2.760 y <= 3.190 €	1.143,79 – 3.190	1.176,47 – 3.190	1.437,91 – 3.190
9	> 3.190 y <= 3.620 €	1.209,15 – 3.620	1.241,83 – 3.620	1.519,61 – 3.620
10	> 3.620 y <= 4.050 €	1.274,51 – 4.050	1.307,19 – 4.050	1.601,31 – 4.050
11	> 4.050 y <= 6.000 €	1.372,55 – 4.139,40	1.454,25 – 4.139,40	1.732,03 – 4.139,40
12	> 6.000 €	1.633,99 – 4.139,40	1.732,03 – 4.139,40	1.928,10 – 4.139,40

Se mantienen los tipos de cotización de los autónomos:

- Para las contingencias comunes, un 28,30% de la base de cotización.
- Para contingencias profesionales, un 1,30% de la base de cotización, de los cuales:
 - 0,66 % corresponde a la contingencia de incapacidad temporal.
 - 0,64 % corresponde a la contingencia de incapacidad permanente, muerte y supervivencia.
- Para cese de actividad, un 0,9% de la base de cotización.
- Para formación profesional, un 0,10% de la base de cotización.



b. Novedades en la prestación de desempleo

De conformidad con la Disposición Final 25ª, el importe de la prestación por desempleo a partir del día 181 se incrementa hasta el 60% de la base reguladora, en vez del 50% de la base que se obtenía con anterioridad al 31 de diciembre de 2022.

c. Actualización del IPREM

El indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) tendrá las siguientes cuantías durante 2023:

- IPREM diario, 20 euros.
- IPREM mensual, 600 euros.
- IPREM anual, 7.200 euros

d. Interés legal del dinero

Hasta el 31 de diciembre del año 2023:

- El interés legal del dinero queda establecido en el 3,25 por ciento -por el 3% anterior-.
- El interés de demora será el 4,0625 por ciento.

2. 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.

A pesar de haberse tramitado como Real Decreto-ley, la norma entrará en vigor el próximo día 1 de septiembre.

La norma tiene por objetivo seguir ahondando en el incremento de la contratación indefinida, en especial a las personas de atención prioritaria indicadas por la Ley de Empleo: jóvenes especialmente con baja cualificación,



personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad, personas con capacidad intelectual límite, miembros del colectivo LGTBI, mayores de cuarenta y cinco años, personas migrantes, personas beneficiarias de protección internacional, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, personas gitanas, o pertenecientes a otros grupos poblacionales étnicos o religiosos, personas trabajadoras provenientes de sectores en reestructuración, personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones, personas víctimas del terrorismo, así como personas cuya tutela haya sido asumida por las administraciones públicas.

Para todos los grupos indicados, la norma establece una serie de bonificaciones en sus cotizaciones a la Seguridad Social, en el bien entendido de que se produzcan a través de contrataciones indefinidas. Las bonificaciones oscilan entre los 110 y los 300 euros mensuales, dependiendo del grupo concreto.

3. Orden ISM/2/2023, de 11 de enero, por la que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

Se elimina la obligación de los trabajadores por cuenta propia de ser ellos quienes deban trasladar a sus empresas los partes de baja médica. Será la propia empresa quien tenga que obtener la información de la Administración. De esta manera, solo se entregará una copia del parte de la baja al trabajador, y se elimina tanto la segunda copia como la obligación de que sea él mismo quien entregue dicha copia en la empresa, entidad gestora o mutua.

Será el Instituto Nacional de la Seguridad Social el que, por vía telemática, comunique a las empresas los datos identificativos de carácter meramente administrativo relativos a los partes médicos de baja, confirmación y alta de los trabajadores emitidos por los facultativos del Servicio Público de Salud o de la mutua. Esta comunicación deberá efectuarse, como máximo, en el primer día hábil siguiente al de la recepción de estos datos.



4. Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Transposición a nuestro ordenamiento jurídico de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019.

La norma obliga a todas las empresas que cuenten con más de cincuenta trabajadores a establecer un canal de denuncias interno en caso de apreciar “*infracciones penales o administrativas graves o muy graves que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social*” o cualquier otra vulneración del derecho de la Unión Europea.

Se prohíbe expresamente que las empresas emprendan medidas de represalia contra los usuarios del canal de denuncias. A los efectos de la Ley, se consideran represalias las conductas que se adopten en forma de suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral, incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal una vez superado el período de prueba, la imposición de cualquier medida disciplinaria, la degradación o denegación de ascensos, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, otro tipo de daños reputacionales, evaluaciones o referencias negativas con respecto al desempeño laboral, mobbing, denegación de formación o cualquier otro trato desfavorable o injusto en general.

5. Ley de Empleo.

Ley vinculada al Plan estatal de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en el marco de una “*modernización de políticas activas de empleo*”.

La Ley se estructura en seis títulos: la política de empleo, la nueva Agencia Española de Empleo, los servicios públicos y privados de empleo, las políticas activas de empleo, la cartera de servicios, los servicios garantizados y los compromisos de las personas demandantes de empleo y de las empresas, la financiación de los fondos de empleo y la evaluación de la política de empleo.



Sí bien la nueva norma no ha sido publicada por el momento en el Boletín Oficial del Estado, sí que se tiene acceso a su contenido futuro.

a. Creación de la Agencia Española de Empleo

En sustitución del SEPE, la AEE obtiene la gestión de los programas de empleo de ámbito estatal y la coordinación de las políticas activas de empleo con las comunidades autónomas, así como la gestión de las prestaciones por desempleo, ERTes, etcétera.

b. Aumento del Salario Mínimo Inembargable

El Salario Mínimo Profesional Inembargable contemplado en el artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil pasa a incluir el prorrateo de las dos pagas extraordinarias anuales.

c. Reintroducción del informe de la Inspección de Trabajo en despidos colectivos

Se reintroduce el informe preceptivo -sí bien no vinculante- de la Inspección de Trabajo sobre la concurrencia o no de causas objetivas -económicas, técnicas, organizativas o de producción- para justificar un despido colectivo, eliminado desde la Reforma Laboral del año 2012.

6. 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.

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, tal como establecen, por ejemplo, la sentencia del Juzgado de lo Social nº 31 de Barcelona, nº 193/2019, de 11 de junio de 2019 y la del Juzgado de lo Social nº 21 de Barcelona, de 7 de septiembre de 2020.

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.

7. Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 22 de diciembre de 2022, C-392/2021.

El pasado día 22 de diciembre de 2022, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea dio a conocer su resolución sobre el asunto C-392/2021, en la que responde a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal Superior de Cluj (Rumanía), sobre la interpretación del artículo 9 de la Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas con visualización.

El pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea es el siguiente:



- 1) *El artículo 9, apartado 3, de la Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990 (LA LEY 3803/1990), referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (quinta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE (LA LEY 3736/1989)), debe interpretarse en el sentido de que los «dispositivos correctores especiales» previstos en esta disposición comprenden las gafas graduadas que sirven específicamente para corregir y prevenir trastornos de la vista relacionados con un trabajo realizado con un equipo que incluye una pantalla de visualización. Por otro lado, estos «dispositivos correctores especiales» no se circunscriben a los dispositivos utilizados exclusivamente en el ámbito profesional.*

- 2) *El artículo 9, apartados 3 y 4, de la Directiva 90/270 (LA LEY 3803/1990) debe interpretarse en el sentido de que la obligación del empresario de proporcionar a los trabajadores afectados un dispositivo corrector especial prevista en dicha disposición puede cumplirse, bien mediante la entrega directa de dicho dispositivo por parte del empresario, bien mediante el reembolso de los gastos que el trabajador haya tenido que efectuar, pero no mediante el abono al trabajador de un complemento salarial de carácter general.*

La Sentencia, por lo novedosa y por lo llamativo del titular que deja, ha tenido una acogida, a nuestro juicio, algo desproporcionada para la relevancia práctica que va a tener.

No obstante lo anterior, en España es una cuestión resuelta normativa y judicialmente desde hace tiempo.

El artículo 4.3 del Real Decreto 488/1997, sobre Disposiciones Mínimas de Seguridad y de Salud relativas al trabajo con Equipos que incluyen pantallas de visualización, establece textualmente que “*el empresario proporcionará gratuitamente a los trabajadores dispositivos correctores especiales para la protección de la vista adecuados al trabajo con el equipo de que se trate, si los resultados de la vigilancia de la salud demuestran su necesidad y no pueden utilizarse dispositivos correctores normales*”.



A lo anterior hay que señalar que habitualmente, las empresas ofrecen a sus empleados, en el momento de su contratación y de forma periódica, reconocimientos médicos que incluyen el oftalmológico, donde se suele poner de manifiesto si la vista el empleado puede estar expuesta a un daño derivado del trabajo con pantallas.

Lo que sí que es susceptible de causar la sentencia en nuestro país es un “recordatorio” de la obligación de las empresas de proporcionar equipos correctores especiales -es decir, gafas- a los empleados que, por su trabajo, se vean obligados a trabajar con pantallas durante grandes periodos de tiempo. Ciertamente, el pronunciamiento proporciona una mayor facilidad argumental a reclamaciones de este tipo de equipos por parte de trabajadores, que sin duda acabará con un incremento en los pronunciamientos judiciales condenando a las empresas al pago de las gafas.

Finalmente, y a modo de resumen, sí bien el titular de la Sentencia puede causar impacto -y hasta cierto sensacionalismo-, lo cierto es que la Sentencia del TJUE se limita a recoger en una sentencia europea una obligación que las empresas españolas tenían desde el año 1997. No obstante, el recordatorio de la obligación provocará, con toda seguridad, un incremento en los pronunciamientos judiciales en este sentido.

8. Sentencia del Tribunal Supremo nº 62/2023, de 24 de enero de 2023, Rec. 2785/2021

Pronunciamiento de máxima importancia de cara a despidos colectivos que afecten a mayores de sesenta años.

El Tribunal Supremo determina que no son discriminatorios por razón de edad los acuerdos alcanzados entre representación legal de las personas trabajadoras y sindicatos que establezcan indemnizaciones inferiores para los mayores de sesenta años que queden afectados por un despido colectivo.

La edad, como factor al que alcanza la prohibición constitucional de discriminación, solo puede fundar un tratamiento diferenciado cuando se cumplen rigurosas exigencias de justificación y proporcionalidad. En el caso analizado, el acuerdo objeto de recurso no incurrió en discriminación, al estar objetivamente justificado por encontrarse los mayores de sesenta más



cercanos a la protección de la Seguridad Social por acceso a la pensión de jubilación, facilitada por la percepción de la prestación de desempleo y por la posibilidad de suscribir un Convenio Especial.

A los trabajadores de menor edad les resta un recorrido profesional y vital más incierto, están todavía alejados de la pensión jubilación, y resulta objetivamente más difícil que las prestaciones de seguridad social que puedan percibir en el futuro alcancen hasta el momento de acceder a esa pensión. El sacrificio exigido a quienes están en una u otra franja de edad es razonable y proporcionado, resultando objetivamente justificado que el acuerdo para distribuir los costes de la cuantía total de la suma indemnizatoria alcanzada con la empresa favorezca en mayor medida al colectivo que se encuentra más alejado del momento de la jubilación.

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, Reus 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

ETL GLOBAL ADD