

# NEWSLETTER LABORAL MARZO DE 2023



## EDITORIAL

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

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

Con relación a nuestra Reseña de Interés, este mes realizaremos un pequeño resumen y comentario de los aspectos esenciales y de lo que más ha suscitado debate del Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo, que modifica el sistema público de pensiones.

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 marzo de 2023:**

- *Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.*
- *Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.*



## RESOLUCIONES RELEVANTES EN EL ÁMBITO LABORAL

### Sentencias relevantes en el ámbito laboral

- *Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 2 de marzo de 2023, Rec. 3972/2020, sobre la prestación por nacimiento y cuidado del menor en familia monoparental o monomarental.* El Tribunal ha establecido que las familias de dichas características no tienen derecho a la prestación que le hubiera correspondido al otro progenitor de haber existido y, por tanto, no cabe acumulación alguna de ambas prestaciones. Además, puntualiza que el legislador ya tiene en cuenta a las familias monoparentales en materia de protección social.
- *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 15 de febrero de 2023, Rec. 6281/2022, sobre la calificación de un despido basado en unas pruebas obtenidas con vulneración de los derechos fundamentales.* El TSJ de Galicia sostiene que las pruebas no fueron obtenidas por hallazgo casual, sino que se vulneró el derecho a la intimidad de la trabajadora al registrar el maletín. Por tanto, este acceso ilegítimo implica la nulidad de la prueba, pero no la nulidad del despido, que se considera improcedente. No se aprecia en el despido, por parte de la empresa, la intención de vulnerar su privacidad.
- *Sentencia de Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 9 de febrero de 2023, Rec. 2617/2019, sobre la determinación de un siniestro ocurrido durante la pausa para comer en el trayecto a un bar como accidente de trabajo.* La Sala determina que el tiempo de descanso es considerado tiempo de trabajo, por lo que la calificación de la incapacidad temporal debe ser de contingencia laboral.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 25 de enero de 2023, Rec. 4265/2019, sobre la retribución variable contemplada en Convenio Colectivo durante la suspensión del contrato por incapacidad temporal.* El Tribunal ha declarado que los trabajadores con el contrato suspendido, si han participado en la consecución de los objetivos, podrán participar en el reparto de la suma de la retribución variable. Todo esto sin perjuicio de la toma en consideración de dicha situación de incapacidad temporal para la determinación del grado o nivel de productividad que ha dado lugar a la retribución variable.
- *Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de febrero de 2023, Rec. 34/2020, sobre la determinación de la pausa para el café o para fumar como tiempo efectivo de trabajo.* El Tribunal Supremo ha concluido que no se entiende como tiempo efectivo de trabajo el invertido para salir a fumar, tomar un café o desayunar si la empresa no lo ha configurado como una condición más beneficiosa. Por tanto, la consideración de este tiempo como no efectivo no es una modificación de las condiciones de trabajo a menos que anteriormente se hubiese configurado como tiempo efectivo.



## RESEÑA DE INTERÉS

El 16 de marzo de 2023, se aprobó el Real Decreto-ley 2/2023, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

La Exposición de Motivos justifica la necesidad de la reforma para garantizar la sostenibilidad del sistema en los próximos treinta años, debido a la *"jubilación de la macro generación del baby boom"* y *"el problema al que se enfrentan quienes acceden a la pensión de jubilación con carreras de cotización irregulares marcadas por la inestabilidad y la precariedad laboral"*, entre otros argumentos.

Para lograr esto, la reforma se basa en cuatro los cuatro pilares fundamentales:

### 1. La creación de una cuota de solidaridad

Esta cotización adicional de solidaridad para los sueldos más altos entrará en vigor el 1 de enero de 2025, y variará en función del exceso sobre la base máxima de cotización que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado del correspondiente año.

Como dispone la Disposición transitoria cuadragésima segunda de la Ley General de la Seguridad Social, esta cotización adicional de solidaridad se aplicará de forma progresiva e irá incrementando desde el año 2025 (cuando entra en vigor) hasta alcanzar el tipo definitivo de cada tramo en 2045.

### 2. MEI (Mecanismo de Equidad Intergeneracional)

El MEI es un impuesto que se introduce en esta reforma y que entró en vigor el pasado 1 de enero, cuyo objetivo es fortalecer y garantizar las pensiones. Como la cuota de solidaridad, es también una cotización adicional para el Fondo de Reserva de la Seguridad Social para afrontar el pago de las pensiones en los próximos años.

Dicha cotización supone unos 0,6 puntos porcentuales sobre la base de cotización de contingencias comunes. El 0,5 es a cargo de la empresa y el 0,1 a cargo del trabajador.

### 3. Reducción de la brecha de género en las pensiones

El complemento de la brecha de género se subirá en los dos próximos ejercicios –de 2024 y 2025- un 10% adicional al IPC. Además, la reforma está dotada de un especial enfoque para mujeres, mejorándose la cobertura de lagunas: se cubrirán hasta cinco años de vacío de cotización con el 100% de la base mínima, cuando antes cubría solo cuatro.





#### **4. Alta en la Seguridad Social de los becarios**

Dicha medida, que entrará en vigor a partir del 1 de octubre de 2023, pretende incluir en el sistema de Seguridad Social a los alumnos que realicen prácticas formativas incluidas en programas de formación, perciban o no remuneración en baste a estas. Quedarán, por tanto, comprendidos como asimilados a trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General.

Aunque la reforma es mucho más extensa, el debate se ha centrado principalmente en el aumento de cotizaciones.

En definitiva, todas estas medidas suponen mayores costes en cotizaciones para las empresas con el objetivo de garantizar la sostenibilidad del sistema. La reforma no ha estado exenta de problemática, siendo alguna de sus principales críticas que supone un incremento del coste laboral, por lo que pondría en peligro el empleo, y que además merma los salarios de los trabajadores al aumentar las cotizaciones –e incluso añadir dos cotizaciones adicionales como el MEI y la cuota de solidaridad-. Este aumento, por tanto, pondría en riesgo a las pequeñas empresas y autónomos al tener menos capacidad financiera y tener que hacer frente a costes crecientes.

Es, sin duda, una cuestión difícil de regular. Es imposible negar que el sistema anterior requería, como mínimo, una revisión teniendo en cuenta el contexto político, económico y social actual. Sin embargo, el legislador debe tener muy en cuenta –y confiamos en que lo ha tenido- que el tejido empresarial español está conformado el 97% por PYMES y autónomos, que van a verse sometidos a cotizaciones más exigentes que se verán incrementadas de forma progresiva. A su vez, esto pretende asegurar la sostenibilidad de las pensiones en los futuros treinta años.

Debido a la novedad del Decreto, solo queda estar atentos a su aplicación práctica y a si consigue su objetivo, despejando el miedo sobre el peligro en la creación de empleo y el tejido empresarial.

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

ETL GLOBAL ADD