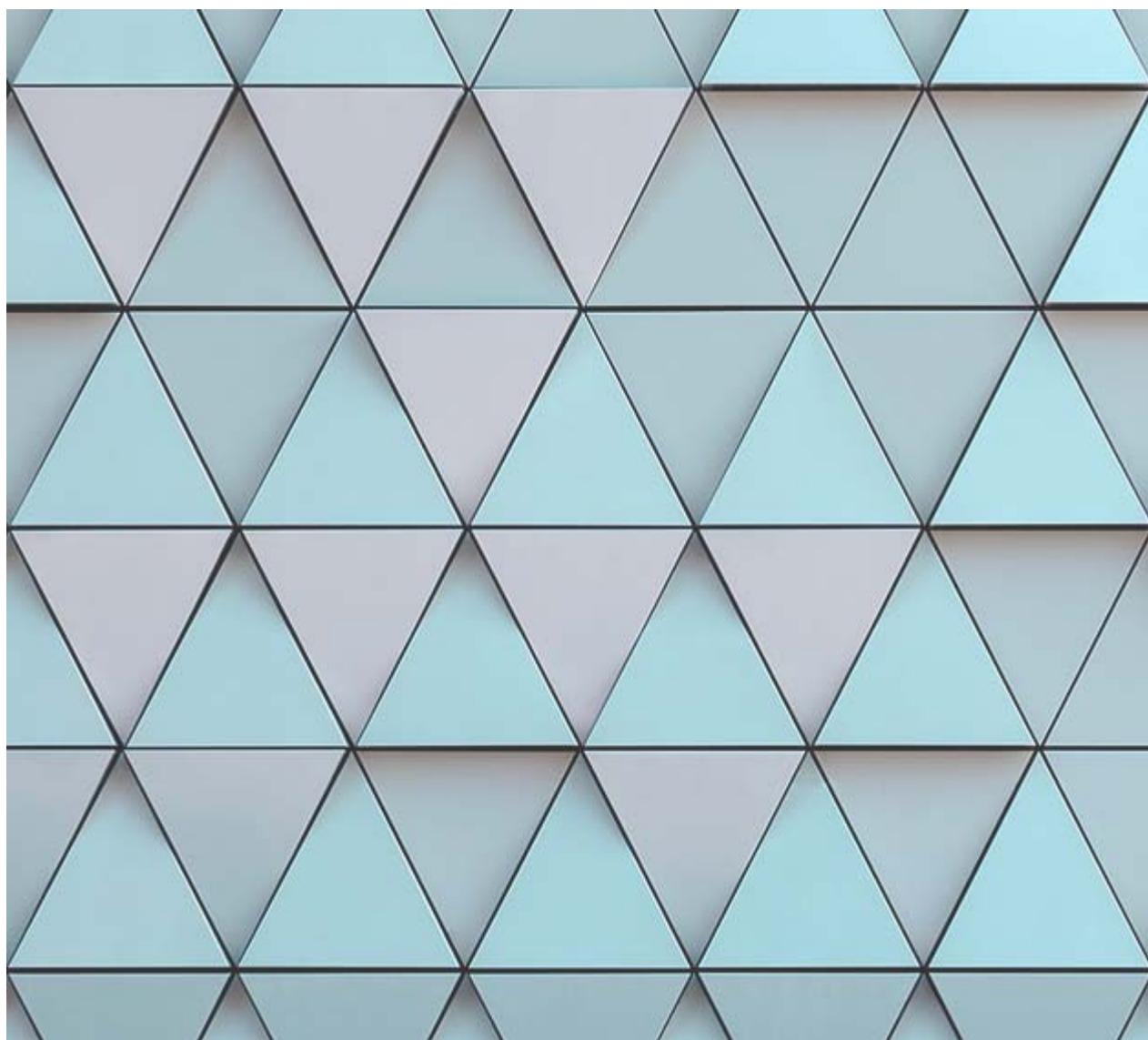


Newsletter Laboral





Contenidos

NOVEDADES LABORALES EN LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO

Incremento de cuotas de Seguridad Social

MEDIDAS ANTICRISIS

STARTUPS

SALARIOS MÍNIMOS

SENTENCIAS RELEVANTES

Obligación de facilitar gafas cuando se trabaja con pantallas

Videovigilancia

El despido objetivo incumpliendo la “prohibición de despedir” no es nulo

Validez del acuerdo de trabajo a distancia

PRÓXIMAMENTE



Novedades laborales en la Ley de Presupuestos Generales del Estado

- La Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 ("LPGE 2023") contiene las siguientes novedades con impacto laboral para las empresas:

Incremento de cuotas de Seguridad Social

- Desde el 1 de enero de 2023, la base máxima de cotización, cualquiera que sea la categoría profesional y grupo de cotización, asciende a 4.495,50 €/mes (149,85 €/día). Dicho incremento, del 8,6% respecto de la base máxima de 2022, conllevará un aumento en los costes sociales de las empresas en relación con la cotización de personas trabajadoras con un salario hasta casi 54.000 € brutos/año, de entre 100 y 115 €/mes aproximadamente. También la persona trabajadora verá incrementada su cotización en unos 19 €/mes.
- En segundo lugar, la LPGE 2023 regula que, a partir del 1 de enero de 2023 (y hasta 2032), empresas y personas trabajadoras deberán ingresar en la TGSS una cotización extra del 0,6% (0,5% a cargo de la empresa y 0,1% a cargo de la persona trabajadora), correspondiente al denominado "Mecanismo de Equidad Intergeneracional" (MEI), aplicable sobre la base de cotización por contingencias comunes en todas las situaciones de alta o asimiladas a la de alta en cualquiera de los Regímenes del sistema de la Seguridad Social. No se aplicará a aquellos colectivos de personas trabajadoras excluidas de cotizar por la contingencia de jubilación (por ejemplo, jubilados activos o quienes desarrollen programas de formación y prácticas no laborales y académicas).

Medidas anticrisis

- El BOE de 28 de diciembre de 2022 publicó el Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad.
- Por un lado, esta norma prorroga temporalmente el salario mínimo interprofesional (SMI) fijado para 2022 por el Real Decreto 152/2022, esto es, 33,33 €/día o 1.000 €/mes el SMI, hasta que se apruebe el nuevo real decreto que fije el SMI para el año 2023.
- Por otro, se extiende hasta el 30 de junio de 2023 el período de vigencia de las medidas de apoyo público en el ámbito laboral frente a la crisis derivada de la invasión de Ucrania, que regulan el art. 44 del Real Decreto-ley 6/2022 y el art. 1.Diez del Real Decreto-Ley 11/2022. Ello conlleva que, durante los próximos meses:



- las empresas beneficiarias de las ayudas directas contempladas en dicha regulación seguirán sin poder justificar despidos objetivos basados en el aumento de los costes energéticos; y
- las empresas que se acojan a ERTes por causas relacionadas con la invasión de Ucrania, y se hayan beneficiado de apoyo público, seguirán sin poder utilizar estas causas para despedir.

Startups

- > También se ha publicado la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes (BOE 22.12.2022), conocida como *Ley de Startups*, que incluye medidas de interés para las empresas extranjeras que quieran fomentar el teletrabajo de sus empleados/as desde nuestro país, dentro de sus políticas de motivación y atracción de recursos humanos.
- > En particular, con el fin de facilitar la entrada y residencia en España de profesionales altamente cualificados (llamados “nómadas digitales”), se crea un visado para el teletrabajo de carácter internacional, de un año de duración, así como una autorización de residencia para el teletrabajo internacional, de tres años de duración, prorrogable por dos años más, pudiendo, al sumar los cinco años, obtener la residencia permanente.
- > Amplía de dos a tres años las autorizaciones de residencia para inversores y emprendedores extranjeros que quieran desarrollar sus proyectos en España, además de flexibilizar su procedimiento de tramitación.

Puede ampliar información sobre esta norma en nuestro [Legal Flash](#).

Salarios mínimos

- > Durante el tercer trimestre de 2022 se publicó también la [Directiva 2022/2041, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea](#) (DOUE 25.10.2022), que establece que los Estados Miembros utilizarán valores de referencia indicativos para orientar su evaluación de la adecuación de los salarios mínimos legales. A tal fin, los Estados podrán utilizar valores de referencia indicativos comúnmente utilizados a escala internacional, como el 60 % de la mediana salarial bruta y el 50 % del salario medio bruto, y/o valores de referencia indicativos utilizados a escala nacional.
- > El plazo de transposición de la Directiva finaliza el 15 de noviembre de 2024.



Sentencias relevantes

Obligación de facilitar gafas (o similar) cuando se trabaja con pantallas

Tribunal de Justicia de la Unión Europea, 22.12.2022 (C-392/21)

El empresario tendrá que facilitar dispositivos correctores (gafas o similar) a las personas trabajadoras que desarrollen su trabajo con pantallas de visualización cuando exista una relación razonable (aunque no exclusiva) entre la visión de la persona trabajadora y el desempeño de su trabajo.

Videovigilancia

Tribunal Constitucional, 29.09.2022 (sentencia núm. 119/2022)

El TC declara en este caso válida la prueba obtenida por la grabación de una cámara visible, con cartel, instalada desde hacía cinco años, pero sobre la que no se había informado ni previa ni expresamente a los trabajadores, ni que se podría usar con fines disciplinarios. La sentencia considera aplicable la excepción de comisión flagrante de un acto ilícito del art. 22.4 en relación con el art. 89.1 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

El fallo no está exento de polémica, pues la sentencia cuenta con un voto particular en contra suscrito por cinco magistrados. Por lo tanto, no existe una opinión unánime en relación con los elementos necesarios para colmar el deber de informar y, por ello es necesario analizar los detalles de cada caso para poder aplicar la excepción al utilizar una prueba videográfica ante una sospecha de comisión flagrante de un ilícito laboral.

El despido objetivo incumpliendo la “prohibición de despedir” no es nulo

Tribunal Supremo (PLENO), Sala de lo Social, 19.10.2022 (sentencia núm. 841/2022)

El TS ha descartado la nulidad del despido realizado incumpliendo la prohibición de despedir vigente durante la pandemia, por considerar que solo son nulos los despidos calificados así legalmente, como es el caso de despido con vulneración de derechos fundamentales o si se incumple el procedimiento del despido colectivo.

Adicionalmente, declara que si el problema que justifica la extinción del contrato de trabajo es estructural, también resulta posible la calificación del despido como procedente o ajustado a Derecho. Por tanto, los despidos realizados contra este tipo de mandato no van a ser necesariamente improcedentes, sino que queda espacio para probar el carácter estructural de la causa extintiva y conseguir una declaración de procedencia.



Se ha reiterado esta doctrina en la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, 13.12.2022 (sentencia núm. 955/2022, [Rec. 3594/2021](#))

Validez del acuerdo de trabajo a distancia

Audiencia Nacional, Sala de lo Social, 10.11.2022 (rec. 269/2022)

La AN declara válido el acuerdo de trabajo a distancia individual que establece que la empresa podrá modificar los días de teletrabajo y trabajo presencial, siempre que no se modifique el porcentaje pactado de trabajo a distancia porque se sustituyen o desplazan esos días de teletrabajo que hayan sido finalmente presenciales.

Es nula, no obstante, la cláusula que establece que no se percibirá compensación de gastos porque, de incurrirse en ellos, quedan compensados con el ahorro que implica el trabajo a distancia.

Próximamente

Por su relevancia en el ámbito de las relaciones laborales, destacamos las siguientes cuestiones, que se encuentran en tramitación, ya publicadas o serán publicadas próximamente:

- > En el último trimestre de 2022 se han producido los primeros pronunciamientos judiciales declarando la nulidad de despidos en situaciones de incapacidad temporal, tras la entrada en vigor el 14 de julio de 2022 de la [Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y no discriminación](#), por lo que habrá que seguir atentamente los pronunciamientos que se vayan produciendo.
- > A partir del 1 de abril de 2023, las personas trabajadoras ya no tendrán la obligación entregar copia de los partes de IT a la empresa, a la que informará directamente el INSS ([Real Decreto 1060/2022, BOE 5 de enero de 2023](#)).
- > [Proyecto de Ley](#) de Transposición Directiva 2019/1937 (*Whistleblowing*), que está en tramitación parlamentaria, y cuya aprobación y publicación es inminente. Una vez en vigor, las empresas con más de 249 trabajadores tendrán un plazo de tres meses para implantar un canal de denuncias interno y las que tengan una plantilla de entre 50 y 249 personas trabajadoras tendrán hasta el 1 de diciembre de 2023.
- > [Proyecto de Ley](#) para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que ha sido aprobado por el Congreso y continúa en tramitación parlamentaria.
- > [Proyecto de Ley de Empleo](#), que tiene por objetivo favorecer las condiciones para la generación de mercados de trabajo inclusivos que garanticen la igualdad de oportunidades y no discriminación a la hora de acceder a un empleo, e impulsar el empleo de calidad y un mercado laboral más eficiente con atención especializada a colectivos prioritarios, como las víctimas de violencia de género, las personas transgénero y las personas con discapacidad, entre otros.
- > [Anteproyecto de Ley](#) para la Transposición de Directivas 2019/1152 y 2019/1158 (transparencia y conciliación). El texto del anteproyecto introduce modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores sobre información a personas trabajadoras sobre sistemas automatizados; sobre contratos a tiempo parcial; amplía las posibilidades de solicitud de cambio a puestos de trabajo vacantes; exige causa objetiva para distribuir irregularmente la



jornada; amplía ciertos derechos de conciliación así como los supuestos de nulidad objetiva del despido en caso de disfrute de permiso parental y adaptación de jornada.

- > Anteproyecto de ley de protección de los derechos humanos, de la sostenibilidad y de la diligencia debida en las actividades empresariales transnacionales, que pretende evitar las vulneraciones de derechos humanos y daños al medio ambiente derivados de la actividad empresarial desarrollada en países con débiles marcos normativos, dotando al ordenamiento español de un marco normativo preventivo y sancionatorio, que equipare al sector empresarial en términos de obligaciones, corrigiendo posibles prácticas de competencia desleal entre las empresas, y facilitando el acceso a la justicia española de las personas y comunidades afectadas.
- > Propuesta de Reglamento del Parlamento y del Consejo Europeo por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial.
- > Propuesta de Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, que establece obligaciones para las grandes empresas (en función de número de empleados y volumen neto de negocios) en relación con los efectos para los derechos humanos y el medio ambiente de sus operaciones, de las operaciones de sus filiales y de las operaciones efectuadas por sus socios comerciales.

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede enviar un mensaje a nuestro equipo del [Área de Conocimiento e Innovación](#) o dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas.



©2023 CUATRECASAS | Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.