



# NEWSLETTER LABORAL

<b>I. ANÁLISIS DE ACTUALIDAD .....</b>	<b>3</b>
<b>LOS DESPIDOS POR CAUSA DE ENFERMEDAD Y LA NUEVA LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN. ....</b>	<b>3</b>
Nulidad del despido en España. Breve introducción a los supuestos y consecuencias. ....	3
La declaración de nulidad del despido por enfermedad con carácter previo a la entrada en vigor de la Ley 15/2022 .....	4
Inclusión de la enfermedad como motivo de discriminación por Ley 15/2022. Efectos sobre la posible declaración de nulidad del despido. ....	5
Conclusiones .....	8
<b>II. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES .....</b>	<b>9</b>
1. Prestación por nacimiento y cuidado del menor en familias monoparentales. ....	9
2. ¿Puede la empresa despedir al trabajador que se niegue a vacunarse frente a la COVID-19? 9	
3. La reclamación de gastos derivados del teletrabajo requiere acreditación del perjuicio económico. ....	10
4. Teletrabajo: la Audiencia Nacional se pronuncia sobre los límites a la negociación individual y los derechos de los trabajadores a distancia. ....	11
5. A vueltas con el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. ....	12
6. Acto de acoso sexual en el ámbito laboral. ....	12
7. Despido disciplinario: requisitos de la notificación fehaciente al trabajador. ....	13
8. Despido disciplinario procedente. Falsificación del registro de la jornada por parte del trabajador. ....	14
9. El Tribunal Supremo ratifica la procedencia del despido disciplinario de un vigilante de seguridad inhabilitado por la comisión de un delito doloso cometido fuera del lugar y tiempo de trabajo. ....	15
10. La Audiencia Nacional declara nula la cláusula de un acuerdo individual de teletrabajo que establecía que los trabajadores no incurrirían en gasto alguno por el hecho de prestar servicios en régimen de teletrabajo. ....	15
11. Garantía de indemnidad sin previa reclamación formal: opera cuando la imposibilidad de formular la reclamación judicial es imputable al empleador. ....	16
12. ¿La empresa puede instaurar una app mediante la que los trabajadores gestionen informáticamente sus bajas médicas? .....	17
13. Vacaciones: obligación de garantizar el disfrute por parte del empresario y prescripción de la compensación económica. ....	18

<b>III. NOVEDADES LEGISLATIVAS .....</b>	<b>19</b>
1. Ley 24/2022, de 25 de noviembre, para el reconocimiento efectivo del tiempo de prestación del servicio social de la mujer en el acceso a la pensión de jubilación.....	19
2. Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes.....	19
3. Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.....	20
4. Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el 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.....	20
5. 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. ....	21

## **I. ANÁLISIS DE ACTUALIDAD**

### **LOS DESPIDOS POR CAUSA DE ENFERMEDAD Y LA NUEVA LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN.**

#### **Nulidad del despido en España. Breve introducción a los supuestos y consecuencias.**

A modo de introducción, debemos explicar brevemente los supuestos de nulidad establecidos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores – en adelante, Estatuto de los Trabajadores – y las consecuencias jurídicas de su declaración.

La regulación de las posibles consecuencias del despido – ya sea por causas objetivas o por motivos disciplinarios – viene establecida en el artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, que establece, expresamente, que los despidos podrán ser declarados procedentes, improcedentes o nulos. Las dos primeras calificaciones dependen del cumplimiento de determinados presupuestos establecidos legalmente, siendo que la nulidad puede ser declarada por alguno de los siguientes motivos:

- En aquellos casos en los que la persona trabajadora se encuentre en alguna de las situaciones de especial protección tasadas expresamente por la norma.
- Si el despido tiene por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley.

- Si se produce el despido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de la persona trabajadora.

En relación con lo anterior, existe una diferencia crucial si nos encontramos en el primero de los supuestos o si nos encontramos con alguno de los otros dos.

La declaración de nulidad en el primer supuesto es objetiva, es decir, si la persona trabajadora se encuentra en alguno de los supuestos especialmente tasados por la ley, el despido únicamente podrá ser declarado procedente o nulo; mientras que si nos encontramos en alguno de los siguientes supuestos la persona trabajadora deberá probar que existen indicios suficientes para sospechar que el despido tiene como móvil alguna causa de discriminación o se ha producido una vulneración de sus derechos fundamentales. Una vez acreditados tales indicios, se invertirá la carga de la prueba y el empresario deberá acreditar que el despido no trae causa en ninguno de los motivos anteriores.

De forma general, la declaración de la nulidad del despido por cualquiera de las causas anteriores obligará al empresario a la readmisión de la persona trabajadora y al abono de los salarios de tramitación desde el despido hasta el momento en que se dicte la sentencia que declare la nulidad del mismo. Además, los jueces o tribunales podrán imponer al condenado el abono de una indemnización por los daños y perjuicios causados.

### **La declaración de nulidad del despido por enfermedad con carácter previo a la entrada en vigor de la Ley 15/2022**

En los últimos años, la doctrina judicial, tanto comunitaria como nacional, ha ido evolucionando y estableciendo un criterio homogéneo con respecto a la posible nulidad del despido de aquellas personas trabajadoras que se encontraban en situación de incapacidad temporal.

Así, nos encontramos con tres situaciones principales en las que se ha considerado que un despido durante la incapacidad temporal tiene base discriminatoria:

- En aquellos supuestos en los que la enfermedad se pueda considerar de larga evolución y, en consecuencia, asimilable a una discapacidad.
- Cuando el despido obedezca a causas segregadoras o de segregación.
- En aquellos supuestos en los que se acredite que existen presiones empresariales para que las personas trabajadoras no hagan uso de la baja por incapacidad temporal.

Con respecto a la primera de ellas, se ha declarado por los tribunales que el despido podía tener un móvil discriminatorio cuando la enfermedad sufrida por la persona trabajadora se podía asimilar a una discapacidad. Concretamente, la calificación del despido de las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal estaba limitada por la doctrina establecida por la [Sentencia del TJUE de fecha 1 de diciembre 2016, C-395/15 \(Caso Daouidi\)](#). En síntesis, dicha resolución vino a plantear que, si la incapacidad o limitaciones sufridas por el

interesado era duradera, podía asimilarse a una discapacidad y, por tanto, el despido motivado por la enfermedad se consideraría discriminatorio.

No obstante los múltiples pronunciamientos judiciales existentes en la materia que han perfilado lo establecido por la denominada doctrina Daouidi, tanto a nivel nacional como comunitario, debemos hacer especial mención a lo colegido por la [Sentencia del TJUE de fecha 11 de septiembre de 2019, C-397/2018 \(Caso Nobel Plastiques\)](#), en la que se resumen los criterios a tener en cuenta para determinar si ha existido, efectivamente, una discriminación directa o indirecta por motivo de discapacidad o enfermedad asimilable de la siguiente forma:

- El concepto de “discapacidad” debe entenderse referido a una limitación de la capacidad derivada, en particular, de dolencias físicas, mentales o psíquicas a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir la participación plena y efectiva de la persona de que se trate en la vida profesional en igualdad de condiciones con los demás trabajadores – siempre que suponga un obstáculo y no una imposibilidad de realizar dicha actividad –.
- El carácter “duradero” de la limitación debe examinarse con respecto al estado de incapacidad del interesado en la fecha en la que se adopta contra él el acto supuestamente discriminatorio.
- Una vez determinada la existencia de una discapacidad a estos efectos, se debe analizar si la empresa implantó las medidas de ajuste del puesto de trabajo adecuadas. Para analizar este requisito

debe estudiarse si los ajustes realizados son razonables, siempre que no supongan una carga excesiva para la propia empresa, tal y como ya se expuso en la [Sentencia del TJUE de 11 de julio de 2006, C-13/05 \(Caso Chacón Navas\)](#).

- Si, efectivamente, la empresa realizó el ajuste del puesto de trabajo conforme a los criterios mencionados, no se entenderá que se ha producido una discriminación indirecta cuando el motivo de la extinción se refiere a criterios objetivos aplicados a todos los trabajadores, como pueden ser la productividad o la polivalencia en distintos puestos de trabajo – el caso concreto enjuiciado se refiere a una extinción por causas objetivas en la que se utiliza esta medida para la selección de las personas trabajadoras cuya relación laboral se extinguirá –.

Estos criterios se han seguido de igual forma por [la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en sentencias como la 492/2022, de 31 de mayo \(RCUD 109/2020\) y la 387/2020, de 22 de mayo de 2020 \(RCUD 2684/2017\)](#). – a salvo de los tres últimos sobre los que todavía no se ha pronunciado –.

### **Inclusión de la enfermedad como motivo de discriminación por Ley 15/2022. Efectos sobre la posible declaración de nulidad del despido.**

La entrada en vigor de la Ley 15/2022 el pasado 14 de julio de 2022 puede llegar a suponer un cambio radical en el panorama anteriormente expuesto.

Así, esta nueva norma toma como referencia el artículo 14 de la Constitución Española e

incluye expresamente en su art. 2.1, entre otros, y como motivos de discriminación, la enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos.

Igualmente, de manera específica, la Ley prevé en su artículo 2.3 que *“la enfermedad no podrá amparar diferencias de trato distintas de las que deriven del propio proceso de tratamiento de la misma, de las limitaciones objetivas que imponga para el ejercicio de determinadas actividades o de las exigidas por razones de salud pública”*.

En este punto, es necesario hacer especial hincapié en el hecho de que la propia norma no ha matizado de ninguna forma el concepto de enfermedad. Es decir, se podría llegar a concluir que cualquier enfermedad estaría protegida por las disposiciones de esta ley referidas a la igualdad y no discriminación, sin que sea relevante su duración o gravedad.

En relación con lo anterior, y como no podía ser de otra manera teniendo en cuenta la finalidad de la ley, la norma prohíbe expresamente, en su artículo 4.1, cualquier disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Así, considera vulneraciones de este derecho *“la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes”*.

No obstante, la propia norma prevé en su artículo 4.2 que no se considerará discriminación la diferencia de trato derivada de una disposición, conducta, acto, criterio o práctica que pueda justificarse objetivamente por una finalidad legítima y como medio adecuado, necesario y proporcionado para alcanzarla.

Además, debemos resaltar que esta norma tiene aplicación directa a las relaciones laborales y, en concreto, al despido, dado que el artículo 9 prohíbe expresamente las limitaciones, segregaciones o exclusiones discriminatorias en los despidos u otras causas de extinción del contrato de trabajo.

Pues bien, parece claro que lo anterior puede tener especial incidencia en la posible declaración de nulidad de un despido por motivo de enfermedad. Y ello, por los siguientes motivos:

- (i) Dispone la nulidad de pleno derecho de los actos que constituyan o causen discriminación por alguno de los motivos incluidos en el artículo 2, en el que se recoge la enfermedad.
- (ii) Se regula expresamente la obligación de reparar el daño causado por la discriminación proporcionando una indemnización y restituyendo a la víctima a la situación anterior al incidente discriminatorio, cuando sea posible. Acreditada la discriminación, se presumirá la existencia de daño moral.
- (iii) Se establece la inversión de la carga de la prueba en los supuestos de discriminación, de forma que, cuando la parte actora alegue discriminación y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte

demandada la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Si extrapolamos lo anterior a la regulación de la nulidad del despido del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores y hacemos una comparación con la situación previa a la publicación de esta norma, se podría concluir que, a efectos prácticos, la Ley 15/2022 ha incluido dentro de los supuestos de nulidad del despido por discriminación aquellos en los que el móvil de la extinción es la enfermedad del trabajador, sin que sea necesario asimilar esta enfermedad a la discapacidad, como se requería anteriormente.

Además, a los efectos de la indemnización de daños y perjuicios establecida por el artículo 183 de la LRJS nos encontramos con que, en aplicación de esta norma, el daño moral se presumirá automáticamente desde el momento en que se acredite la discriminación. Sin perjuicio de que será necesario determinar, según el caso concreto, la cuantía indemnizatoria que pueda corresponder a la persona trabajadora.

No obstante lo anterior, no se debe obviar que la propia norma recoge la posibilidad de que se produzcan extinciones que, aun relacionadas con la enfermedad del trabajador, sigan criterios objetivos.

A este respecto, si bien no existen aún pronunciamientos sobre la materia, entendemos que podría ser de aplicación la doctrina anteriormente expuesta con respecto a los casos de discriminación por discapacidad contenida en las [Sentencia del](#)

[TJUE de 11 de julio de 2006, C-13/05 \(Caso Chacón Navas\)](#) y [11 de septiembre de 2019, C-397/2018 \(Caso Nobel Plásticos\)](#).

De esta forma, en aquellos supuestos en los que se acreditara que la empresa ha implantado las medidas de ajuste del puesto de trabajo adecuadas, y estos ajustes son razonables con respecto a las necesidades de la empresa, habría que analizar si el despido por motivo de la enfermedad puede obedecer a una causa objetiva insalvable.

Sentado lo anterior, entramos a analizar los escasos pronunciamientos judiciales existentes sobre esta materia.

Así, en primer lugar, debemos señalar que únicamente cabrá aplicar la Ley 15/2022 a los despidos llevados a cabo a partir de la entrada en vigor de la norma –14 de julio de 2022–. Así lo han establecido tanto [la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en su Sentencia núm. 1027/2022 de 16 de noviembre \(rec. 879/2022\)](#), como la [Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en su Sentencia núm. 6523/2022 de 5 de diciembre de 2022 \(rec. 5285/2022\)](#), entre otras.

Por otro lado, de los pronunciamientos dictados por Juzgados de lo Social hasta la fecha con respecto a despidos posteriores a la entrada en vigor de la Ley 15/2022 se desprende que, en aplicación de esta normativa, se declara la nulidad de los despidos comunicados durante la baja de incapacidad temporal, incluso en aquellos casos en los que las bajas son de corta duración. A modo de ejemplo, podemos hacer mención a la Sentencia núm. 473/2022 del Juzgado de lo Social 1 de Vigo de 13 de

diciembre de 2022, a la Sentencia núm. 632/2022 del Juzgado de lo Social 3 de Ourense de 18 de noviembre de 2022, y a la [Sentencia núm. 419/2022 del Juzgado de lo Social 1 de Gijón de 15 de noviembre de 2022](#).

En estos supuestos, se aportan indicios del móvil discriminatorio del despido como la extinción en el momento de renovación de la baja por incapacidad temporal, pruebas del reconocimiento por parte del empresario u otros trabajadores cuya incapacidad temporal era la causa del despido y la consecuencia es la declaración de la nulidad del despido en aplicación de los preceptos anteriormente mencionados de la Ley 15/2022.

Así, se indica expresamente que, con la aplicación de la nueva norma, no es necesario que la baja sea de larga duración para que se entienda que existe una discriminación contraria a la ley y, por tanto, los despidos motivados en la enfermedad del trabajador, incluso cuando la baja sea de corta duración, podrán declararse nulos.

Con respecto al fondo del asunto, es interesante destacar que, por un lado, la sentencia del JS 1 de Vigo entiende que, una vez acreditados los indicios, se produce una discriminación prohibida expresamente por el artículo 2.1 de la Ley 15/2022 y, por tanto, nos encontramos ante un supuesto de nulidad por discriminación de los contenidos en el artículo 55.5 ET, sin hacer mención a la nulidad de pleno derecho recogida en el artículo 26 de la Ley 15/2022.

Sin embargo, la Sentencia del JS 1 de Gijón ampara la nulidad del despido, una vez aportados los indicios, únicamente en la



nulidad de pleno derecho de los actos discriminatorios recogida en el artículo 26 de la propia Ley 15/2022. Es decir, a la hora de determinar la nulidad del despido, acude a la propia norma en lugar de subsumirla en alguno de los supuestos del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, que podría ser otra posibilidad.

La Sentencia del JS de Ourense, por su parte, fundamenta la nulidad en ambos, tanto en el artículo 55.5 del Estatuto de los Trabajadores como en la nulidad de pleno derecho del artículo 26 de la Ley 15/2022.

Igualmente, con respecto a la indemnización para reparar el daño causado, las sentencias mencionadas estiman como adecuadas indemnizaciones de entre 3.000 y 3.750 euros, siguiendo cada una distintos criterios (las sanciones establecidas en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social o la cuantía equivalente al salario del tiempo de incapacidad temporal que restaba desde el momento del despido).

## Conclusiones

En definitiva, una vez analizado el marco normativo actual, entendemos que se puede concluir lo siguiente:

1. Con la nueva Ley 15/2022, la enfermedad se equipara al resto de motivos de discriminación contenidos en el artículo 14 de la Constitución, como son el sexo, edad, raza, religión o la propia discapacidad.
2. Si un trabajador aporta indicios de que su despido ha podido tener como causa su enfermedad, se invertirá la carga de la prueba y le corresponderá al empresario

acreditar que el verdadero móvil del despido es ajeno a esa circunstancia.

3. Si el empresario consigue probar que la causa del despido era ajena a la enfermedad, el despido podrá ser declarado procedente o improcedente, pero no nulo.
4. Si la causa del despido resulta ser la enfermedad, por norma general, esto podría conllevar la nulidad del despido y la imposición de una indemnización por vulneración de derechos fundamentales.

No obstante, y como no puede ser de otra manera debido a lo reciente de la Ley en cuestión, habrá que estar a los distintos pronunciamientos judiciales que se produzcan sobre esta materia, que, sin duda, puede suponer un cambio radical en la calificación de los despidos de aquellos trabajadores que sufran cualquier tipo de enfermedad.

## II. NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

### 1. **Prestación por nacimiento y cuidado del menor en familias monoparentales.**

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, de 29 de abril de 2022 (STSJ CANT 388/2022)

Como es sabido, el Real Decreto-ley 6/2019 unificó las prestaciones de maternidad y paternidad en una única denominada nacimiento y cuidado del menor. Con carácter adicional, esta norma introdujo un régimen transitorio en el Estatuto de los Trabajadores para equiparar las semanas de suspensión del contrato de trabajo de los dos progenitores. Así, en los nacimientos registrados desde el 1 de enero del 2021, ambos tienen derecho a disfrutar de 16 semanas, de las cuales son obligatorias las 6 primeras inmediatamente posteriores al parto.

Pues bien, en sentencia dictada el 29 de abril de este año, el Tribunal Superior de Justicia de Cantabria se ha pronunciado sobre la duración de esta prestación en el caso de una familia monoparental.

El supuesto se centra en una madre que formuló demanda por considerar que el permiso de 16 semanas debía ampliarse en otras 16, sumando un total de 32, dado que el núcleo familiar solo estaba constituido por ella y su hijo, debiendo esta ser acreedora de ambos permisos, como si de una familia biparental se tratara. El juez de instancia estimó en parte su petición y amplió el permiso en 10 semanas adicionales, una decisión que recurrieron las entidades gestoras y la propia demandante; en el caso

del INSS y la TGSS por entender que no existía este derecho acumulado para la familia monoparental, en tanto ello sería discriminatorio para aquellas biparentales en las que uno de los progenitores no pudiera disfrutar de la prestación, mientras que en el caso de la actora, por estimar que la ampliación debía ser de hasta 32 semanas y no solo de 26.

Ya en suplicación, el TSJ desestimó ambos recursos y confirmó la sentencia de instancia. La Sala insiste en que las normas de protección relacionadas con el nacimiento deben interpretarse a la luz del principio general de interés del menor y que, por tanto, el periodo de suspensión del contrato no puede verse perjudicado por ser una familia monoparental. De reconocer solo 16 semanas se estaría privando al hijo de la actora de un tiempo de atención y cuidado que sí gozan los menores con dos progenitores. Por otro lado, en cuanto a la ampliación de 10 semanas y no 16, el TSJ reafirma que las 6 primeras posteriores al parto corresponden en exclusiva al otro progenitor y son intransferibles, obligación que aplica igualmente, aunque se trate de un supuesto de madre soltera, por lo que no procede su duplicidad.

### 2. **¿Puede la empresa despedir al trabajador que se niegue a vacunarse frente a la COVID-19?**

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 10 de mayo de 2022 (STSJ PV 1915/2022)

Interesante materia la que aborda el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en un supuesto en el que declara la nulidad del

despido de una trabajadora que se había negado a vacunarse.

Entrando al supuesto enjuiciado, la trabajadora – cuidadora en un centro de mayores – había manifestado su negativa a someterse al tratamiento anti-COVID propuesto por la responsable sanitaria del centro, siendo, junto con otra compañera, la única que se había negado a ello, en un centro compuesto por 43 trabajadores.

Meses después, tras diversas propuestas y comentarios empresariales relativos a la vacunación, la trabajadora es despedida con base en causas disciplinarias, al considerar que su comportamiento para con los residentes es inadecuado.

No obstante, a la luz del relato y las pruebas aportadas, el TSJ del País Vasco confirma la sentencia de instancia, la cual considera encontrarnos ante un despido pluricausal – esto es, aquel que, bajo la apariencia de una causa, realmente esconde otra para proceder al despido – siendo el verdadero motivo la negativa ante la vacunación.

Así, considera el TSJ del País Vasco que el despido supone una quiebra del derecho de la integridad física, recogido en el artículo 15 de la Constitución Española. Recuerda el Tribunal Superior la interpretación realizada por el Tribunal Constitucional, que señala que el derecho a la integridad física y moral no consiente el que se imponga a alguien una asistencia médica en contra de su voluntad.

De igual manera, señala lo expresado por dicho Tribunal en su auto de 20 de junio de 2021, en el que indicaba que, en principio, la vacunación obligatoria puede atentar contra

el derecho a la integridad física de la persona, en el sentido previsto en el artículo 15 CE.

En consecuencia, confirma la sentencia de instancia, ratificando la nulidad del despido.

### **3. La reclamación de gastos derivados del teletrabajo requiere acreditación del perjuicio económico.**

#### [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 13 de junio de 2022 \(STSJ M 7813/2022\)](#)

En el caso en cuestión, el trabajador comenzó a prestar servicios en modalidad de teletrabajo en el mes de marzo de 2020 y no fue hasta el 30 de abril de 2021 cuando empresa y trabajador firmaron un acuerdo individual de teletrabajo, fijando una compensación por gastos de 30 euros mensuales.

Posteriormente, en junio de 2021, el demandante reclamó a su empleadora, en concepto de compensación de gastos de teletrabajo, las facturas de internet correspondientes al periodo que abarcaba desde el mes de marzo de 2020 hasta octubre de 2021, así como 30 euros al mes en concepto de gastos de teletrabajo, en el entendimiento de que debería haber percibido dicho importe desde marzo de 2020.

La sentencia de instancia desestimó la reclamación de cantidad del actor, por entender que no acreditaba haber sufrido el perjuicio económico que reclamaba debido a la realización del teletrabajo, no siendo suficiente con la presentación de las facturas de los gastos antedichos. Cabe destacar que el uso del servicio por parte de la esposa del

trabajador es uno de los argumentos de la sentencia para negar que la empresa tuviera que asumir las facturas, toda vez que el trabajador no probó que este no fuera compartido.

El TSJ de Madrid, en la misma línea, desestimó el recurso interpuesto por el trabajador frente a la sentencia de instancia, concluyendo que la reclamación de la compensación de gastos efectuados a consecuencia del teletrabajo exige justificación, tanto en lo referido a la cuantía pretendida, como al perjuicio económico causado.

#### **4. Teletrabajo: la Audiencia Nacional se pronuncia sobre los límites a la negociación individual y los derechos de los trabajadores a distancia.**

##### Sentencia de la Audiencia Nacional, de 12 de septiembre de 2022 (SAN 4145/2022)

En el supuesto enjuiciado por la Audiencia Nacional, la Confederación General del Trabajo (CGT) formula demanda de conflicto colectivo interesando que se declare la nulidad parcial de los acuerdos sobre trabajo a distancia suscritos entre la empresa y los trabajadores y se reconozcan determinados derechos en relación con esta modalidad de trabajo.

Así, la Audiencia Nacional entra a valorar cada uno de los pedimentos formulados por CGT resolviendo lo siguiente con respecto a la nulidad de las cláusulas contractuales establecidas:

- Reversibilidad del trabajo condicionada a la aceptación del empleador: declara que el condicionamiento de la

reversibilidad a la aceptación de la empresa resulta contrario al 1.256 CC, dado que la norma establece que podrá revertirse a voluntad de cualquiera de las partes y de esta forma únicamente la empresa tendría capacidad de decisión.

- Determinación del tiempo de trabajo por el responsable jerárquico: declara la nulidad de la cláusula por dejar en manos del empresario la determinación y alteración del porcentaje de presencialidad. Indica expresamente que este porcentaje debe de ser objeto de acuerdo entre el empresario y el trabajador y debe formalizarse por escrito con carácter previo.
- Preaviso de cinco días para la alteración puntual de los días presenciales: confirma la validez de esta cláusula por no contravenir la normativa actual.

Por otro lado, en relación con el resto de las cuestiones objeto de debate, la Audiencia Nacional confirma (i) que tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo aquel que tiene lugar cuando, por razón de averías o incidencias, el trabajador a distancia no pueda prestar el servicio –reiterando su anterior doctrina–, (ii) la necesidad de concretar el porcentaje y distribución entre el trabajo presencial y a distancia en los contratos de trabajo y (ii) la obligación de remitir los contratos suscritos a la representación legal de los trabajadores.

En definitiva, la Audiencia Nacional analiza una vez más los límites del contenido de los acuerdos de trabajo a distancia a suscribir con los trabajadores y aquellos derechos que deberán respetar en todo caso las empresas.

## **5. A vueltas con el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

### [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, de 12 de septiembre de 2022 \(STSJ ICAN\)](#)

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias de 12 de septiembre de este año resuelve la controversia surgida entre una trabajadora y su empleador con relación a este derecho previsto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

La particularidad del caso reside en que la trabajadora, que ya disfrutaba de una adaptación de jornada desde 2019 para atender la escolaridad de su hija menor de 12 años, solicita una nueva concreción horaria – no prestar servicios en los festivos que recaigan durante su jornada – por idéntica razón y, adicionalmente, por el hecho de que el otro progenitor, también empleado de la demandada, trabaja igualmente los festivos en su jornada.

De entrada, el TSJ recuerda que el derecho a la conciliación puede ejercitarse tantas veces como sea necesario, pero no es un absoluto, sino que queda condicionado por el derecho a la libertad de empresa. Y en esta pugna, el empleador debe demostrar el perjuicio organizativo y/o económico que puede suponerle su aceptación. Como ocurre en el caso examinado, donde la empresa ha acreditado que las circunstancias alegadas por la empleada son las mismas que motivaron la concreción inicial, pues no ha variado la necesidad de escolarización de la menor, ni se ha modificado la jornada del otro progenitor, que ya formaba parte de la

plantilla incluso antes de la primera propuesta. Y a ello debe añadirse que la coincidencia de festivos entre ambos ha sido residual durante este periodo: dos en 2020 y ninguna en 2021.

En consecuencia, la Sala descarta que se haya producido una alteración de las circunstancias familiares que permitan limitar de nuevo la potestad organizativa del empleador y, por ende, estima su recurso, revocando la sentencia de instancia, que en su momento admitió la segunda propuesta de conciliación planteada por la empleada.

## **6. Acto de acoso sexual en el ámbito laboral**

### [Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 15 de septiembre de 2022 \(STSJ GAL 6076/2022\)](#)

Los hechos descritos en la sentencia del TSJ de Galicia refieren la denuncia interna de una trabajadora a un compañero – delegado sindical de la CGT y miembro del comité de empresa – relativa a una conversación mantenida en francés en la que, tras ciertas desavenencias relacionadas con la distribución de tareas, el trabajador utilizó la expresión “*promotion canapé*” – expresión utilizada entre francófonos para designar la obtención de una promoción o ventaja profesional mediante favores sexuales –, que dio lugar a una investigación por parte de la empresa, que pudo comprobar la veracidad del contenido de la conversación descrita por la denunciante.

Por su parte, tanto trabajador como sección sindical, en su pliego de descargos, negaron la realidad de los hechos, aseverando que la

expresión estaba sacada de contexto. De hecho, el trabajador defendió que dicho comentario – invocando la aplicación de la teoría gradualista – (i) no había sido realizado en términos agresivos o soeces, (ii) no tenía voluntad de ofender, herir o humillar, (iii) había carecido de publicidad o trascendencia en el entorno de trabajo, así como (iv) que el diálogo del día siguiente entre él y la denunciante no encajaba con un reproche o con alguien que se sintiera gravemente ofendido.

Según el Tribunal, la gravedad de la infracción resulta apreciable en atención a las siguientes consideraciones: (i) se trata de un acto verbal de naturaleza sexual (según definía el convenio colectivo de contact center, que resultaba de aplicación) que atenta contra la dignidad de una persona, “poniendo pues énfasis en el hecho de que en su condición de mujer, esa es una vía alternativa que le permite el ascenso o la promoción”; (ii) se agrava por tratarse de un delegado sindical y miembro del Comité de empresa, que debe velar por los derechos fundamentales de los trabajadores, así como por el cumplimiento del Código ético de la misma; (iii) se agrava por la utilización de un medio de la empresa, pues el Código ético prohíbe el uso de los mismos para realizar comunicaciones inapropiadas, sexualmente explícitas u ofensivas; (iv) se considera un acto de acoso por razón de sexo desde un punto de vista objetivo, y no una percepción subjetiva de la denunciante, adoptando en el enjuiciamiento de la cuestión la perspectiva de género y, por último; (v) incrementa la gravedad de la conducta que el comentario fuese como reacción del trabajador a la distribución del trabajo realizado por la actora, pues puso en

cuestión el trabajo de la denunciante, sugiriendo hacer méritos de ese otro modo propuesto.

Dichas consideraciones llevaron al Tribunal a ratificar la sanción impuesta, aun tratándose de un comentario “puntual y sin publicidad”, al revestir gravedad suficiente para tal calificación, máxime cuando el precepto convencional permite sanciones más graves.

## **7. Despido disciplinario: requisitos de la notificación fehaciente al trabajador.**

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 19 de septiembre de 2022 \(STSJ M 10959/2022\)](#)

En su sentencia de 19 de septiembre de 2022, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid analiza los requisitos de la notificación fehaciente del empresario al trabajador, ya sea para su reincorporación al centro de trabajo o para la extinción de su contrato.

Concretamente, en el supuesto enjuiciado, la empresa comunica al trabajador la fecha de reincorporación del ERTE en el que se encontraba afecto mediante correo electrónico y burofax –a la dirección comunicada por el trabajador a la empresa–, sin lograr la entrega en este último caso.

Tras numerosos intentos de notificación por ambas vías, la empresa decide despedir al actor una vez transcurridos 5 días desde la fecha marcada para el reingreso entendiendo que se trata de ausencias injustificadas. La comunicación de la extinción de la relación laboral se realiza nuevamente mediante burofax y correo electrónico, sin recibir contestación alguna del trabajador hasta el día siguiente, en el que éste se pone en

contacto con la empresa vía WhatsApp para indicar que se le ha comunicado la baja en Seguridad Social y solicitar el documento de liquidación.

Así, teniendo en consideración los hechos expuestos, el Tribunal falla a favor del actor y confirma la inexistencia de una notificación fehaciente por parte de la empresa por los siguientes motivos:

- No existe conocimiento por parte del trabajador de su obligación de reingreso hasta el día en que se le comunica su baja en seguridad social por SMS y lo pone en conocimiento de la compañía a través de WhatsApp.
- La empresa no agotó los mecanismos regulares de comunicación a su alcance y, por tanto, no puede entenderse que utilizara todas las fórmulas que puedan considerarse inequívocamente idóneas para la comunicación de la reincorporación o el despido.

En definitiva, del análisis de este pronunciamiento podemos concluir que la empresa deberá utilizar absolutamente todos los medios de comunicación que conozca del trabajador en estos supuestos, sin que los tradicionales puedan entenderse suficientes si no se logra acreditar la recepción por su parte.

#### **8. Despido disciplinario procedente. Falsificación del registro de la jornada por parte del trabajador.**

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 22 de septiembre de 2022 \(STSJ M 10899/2022\)](#)

En línea con otros pronunciamientos previos, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid avala en este caso la procedencia de un despido disciplinario con base en la falsificación del registro de jornada por parte de un trabajador, así como en sus reiterados abandonos del puesto de trabajo sin autorización.

Entrando al fondo del asunto, la empresa había tenido conocimiento – a través de los encargados de la misma – de que el trabajador venía incumpliendo su horario de trabajo, situación que no podía constatar a través del registro pertinente, al constar información no fidedigna.

A tenor de la información recibida, la empresa contrató los servicios de un detective privado, quien pudo verificar hasta 10 abandonos del puesto de trabajo sin autorización por parte del trabajador, a pesar de que los registros reflejaban un cumplimiento riguroso de su jornada.

De esta manera, confirmando la sentencia de instancia, el TSJ de Madrid estima procedente el despido disciplinario efectuado, sobre la base tanto del incumplimiento del horario de trabajo, como del abandono de su puesto sin autorización y de la incorrecta consignación de datos en el registro, lo que añade desvalor al incumplimiento, al llevar a cabo un comportamiento contrario a la buena fe contractual por manipulación de datos, consciente y deliberadamente, de importancia para el empresario en cuanto afecta a la duración de la jornada.

**9. El Tribunal Supremo ratifica la procedencia del despido disciplinario de un vigilante de seguridad inhabilitado por la comisión de un delito doloso cometido fuera del lugar y tiempo de trabajo.**

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 2 de noviembre de 2022 \(STS 4088/2022\)](#)

La controversia litigiosa, en el caso que nos ocupa, radica en dilucidar si la pérdida de habilitación como personal de seguridad privada por haber cometido un vigilante de seguridad un delito doloso cuando no estaba desempeñando sus funciones, constituye una causa de despido disciplinario, y no de despido objetivo por ineptitud sobrevenida.

El demandante fue condenado como autor de un delito de conducción con permiso no vigente por pérdida total de puntos, a la pena de 8 meses de multa, quedando, en consecuencia, inhabilitado como vigilante de seguridad por pérdida de requisitos. Frente a la sentencia del TSJ de Murcia, que confirma en suplicación la procedencia del despido disciplinario declarada por el juzgador de instancia, el demandante interpone recurso de casación, solicitando la declaración de improcedencia del despido, alegando que el ámbito laboral queda fuera de la jurisdicción de las infracciones convencionales.

Por su parte, el Tribunal Supremo desestima el recurso interpuesto por el demandante, argumentando que, si bien, como regla general, el poder de dirección del empresario se circunscribe al lugar y tiempo de trabajo, no siendo susceptible de sanción el comportamiento del trabajador fuera del

ámbito laboral, quedan exceptuados de dicha regla general las obligaciones contractuales que despliegan efectos cuando el trabajador no está a disposición del empresario.

El Alto Tribunal alude en su razonamiento a la Ley de Seguridad Privada, que impide que un condenado por un delito doloso pueda prestar servicios como vigilante de seguridad, en atención a las especiales funciones atribuidas, y al Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, que prevé expresamente que dicha conducta delictiva constituye una infracción muy grave que justifica el despido disciplinario.

Por todo lo anterior, el Tribunal Supremo concluye que el actor incurrió en un incumplimiento contractual grave y culpable que justifica su despido disciplinario, declarando la procedencia del mismo.

**10. La Audiencia Nacional declara nula la cláusula de un acuerdo individual de teletrabajo que establecía que los trabajadores no incurrirían en gasto alguno por el hecho de prestar servicios en régimen de teletrabajo.**

[Sentencia de la Audiencia Nacional, de 10 de noviembre de 2022 \(SAN 5109/2022\)](#)

El pasado 10 de noviembre, la Audiencia Nacional ha reiterado la obligación de las empresas de compensar los gastos en que incurra el trabajador cuando éste se encuentre teletrabajando, aunque la empleadora dote al empleado de los medios y recursos adecuados (e independientemente de que el convenio colectivo no concrete la cuantía – como ya nos adelantó en sentencia de principios de año –).



En el supuesto enjuiciado, la AN estimó parcialmente la demanda planteada por el Sindicato Independiente de la Energía, en la que solicitaba la nulidad de las cláusulas primera, sexta y novena, así como la nulidad parcial de la cláusula decimoprimer, que recogían lo siguiente:

(i) Cláusula Primera (objeto y distribución): 3 días en régimen de teletrabajo y 2 en régimen presencial, siendo estos últimos definidos por el Manager y que, además, éste podría requerir al trabajador su incorporación de forma presencial, sin que estos días pudieran ser sustituidos, desplazados ni acumulados;

(ii) Cláusula Sexta (lugar de prestación y horario en el teletrabajo): posibilidad de establecer un segundo domicilio (dentro del territorio establecido en el convenio), entre otros;

(iii) Cláusula Novena (inventario de medios, equipos y herramientas y gastos): enumera y dota los medios a proporcionar a los trabajadores, afirmando que estos no incurrirán en gasto alguno por el hecho de prestar servicios desde su domicilio y que, de incurrir, éstos se ven plenamente compensados por los ahorros que esta modalidad laboral facilita;

(iv) Cláusula Decimoprimer, relativa a la compensación de gastos relacionados con la prevención de riesgos laborales.

En consecuencia, en primer lugar, la Sala declara nulo el párrafo primero de la Cláusula Primera del acuerdo, en el que se prohibía que los trabajadores pudieran sustituir, desplazar o acumular el día de trabajo presencial que debía haber sido trabajado en

régimen de teletrabajo, puesto que lo contrario permitiría que la empresa modificase, unilateralmente, el porcentaje de teletrabajo pactado. A su vez, la sentencia declara la nulidad de la Cláusula Novena en su integridad, en tanto que la norma exige la compensación de los gastos en régimen de teletrabajo y su cuantificación en el acuerdo individual y, por tanto, especificar que el trabajo a distancia no generará gasto alguno “choca frontalmente” – indica expresamente la Sala – con el apartado b) del artículo 7 de la Ley de trabajo a distancia.

#### **11. Garantía de indemnidad sin previa reclamación formal: opera cuando la imposibilidad de formular la reclamación judicial es imputable al empleador.**

[Sentencia del Tribunal Supremo, de 15 de noviembre de 2022 \(STS 4345/2022\)](#)

A este respecto, nuestros tribunales vienen pronunciándose en el sentido de que, para que opere, es necesario que el trabajador afectado haya realizado actos preparatorios o previos para el ejercicio de la acción. Esto es, que se entienda que el trabajador anuncia o tiene la intención de reclamar judicial o extrajudicialmente frente a la empresa.

De esta manera, es frecuente encontrarnos ante pronunciamientos que desestiman la existencia de esta figura cuando el trabajador ha manifestado simplemente su disconformidad con ciertas cuestiones empresariales, o bien ha realizado una reclamación en el seno interno de la misma, no pudiéndose entender estos actos como una reclamación formal en sí en el sentido señalado en el párrafo anterior.

No obstante, como es habitual en Derecho, las circunstancias concretas pueden dar lugar a pronunciamientos distintos a los de la regla general, como es el caso.

Entrando al fondo del asunto, el trabajador mostró su disconformidad – vía Whatsapp – con respecto a la relación de horas extraordinarias registradas por el empresario, considerando haber realizado más. Al día siguiente, el trabajador fue despedido.

Teniendo en cuenta dicho contexto, el Tribunal Supremo revoca la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León – que había considerado que de dicha disconformidad no se podía inferir una intención de reclamar como para que operase la garantía de indemnidad – considerando que sí opera la mentada figura, concluyendo que la imposibilidad de formular la reclamación judicial con anterioridad al despido es imputable únicamente al empresario, por lo que, en ese concreto contexto temporal, opera como un indicio de la vulneración de la garantía de indemnidad que obliga al empleador a acreditar que el despido ha sido ajeno a la violación del derecho fundamental recogido en el art. 24 de la Constitución.

Con base en lo anterior y ante la falta de acreditación de las causas del despido impugnado, el mismo es declarado nulo.

## **12. ¿La empresa puede instaurar una app mediante la que los trabajadores gestionen informáticamente sus bajas médicas?**

[Sentencia de la Audiencia Nacional, de 16 de noviembre de 2022 \(SAN 5283/2022\)](#)

Como es sabido, la aprobación del Real Decreto 625/2014 trasladó al empleado la obligación de comunicar a la empresa los partes de baja médica y los sucesivos partes de confirmación y alta de baja. Ahora bien, esta norma no determina qué medio debe utilizarse para entregar dichos documentos; una cuestión sobre la que se ha pronunciado la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en sentencia de 16 de noviembre de 2022.

El supuesto examina la validez de aplicación informática “Creatio”, la cual fue instaurada por la empresa demandada con el fin de que fuese el propio trabajador el que gestionase informáticamente los partes médicos de baja, deshabilitando, a tal efecto, el correo electrónico como método que hasta el momento se venía utilizando. Para ello, se remite al personal el “Manual del aplicativo” donde especifican el modo de acceder, las instrucciones para codificar la baja dentro del elenco de posibilidades, cómo adjuntarla en PDF y, asimismo, cómo rellenar todos los campos con datos de carácter personal o médicos.

Ante esta situación, la Sala recuerda que la obligación de comunicar pertenece al trabajador y que, por ello, es éste quien determina como cumplimentarla, máxime cuando el convenio colectivo no establece nada al respecto. Y en consonancia con lo anterior, afirma que el aplicativo de la empresa no es un simple mecanismo de remisión de bajas, sino que se usa para llevar la gestión informatizada de dichos documentos. De este modo, la Sala concluye que el mandato empresarial es excesivo y carece de soporte legal que lo justifique, dado que obliga al empleado a colaborar en

la tramitación informática de las bajas y coarta su derecho a elegir el medio para comunicarlas.

**13. Vacaciones: obligación de garantizar el disfrute por parte del empresario y prescripción de la compensación económica.**

[Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 25 de noviembre de 2022 \(STSJ M 13329/2022\)](#)

En su sentencia, de 25 de noviembre de 2022, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid analiza nuevamente la prescripción del artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores en los supuestos en los que se reclama la compensación económica de las vacaciones al finalizar la relación laboral.

Concretamente, en el supuesto enjuiciado se extingue la relación laboral del actor en fecha 6 de septiembre de 2021 tras encontrarse este con el contrato suspendido durante más de un año a causa del ERTE al que se había acogido la empresa. A raíz de la extinción, el actor reclama judicialmente la compensación económica por las vacaciones devengadas en los años 2019 y 2020.

Si bien en la sentencia de instancia se reconoce únicamente el derecho a percibir la cuantía correspondiente a las vacaciones devengadas en el año 2020, la Sala, tras exponer un análisis exhaustivo de la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea - TJUE - en la materia, revoca la sentencia del Juzgado de lo Social declarando el derecho a percibir las cuantías referidas al año 2019.

Así, la Sala falla a favor del actor y declara que la prescripción del artículo 59 ET no es aplicable en este caso, por cuanto que el empresario no prueba haber actuado con la diligencia debida, velando de manera concreta y transparente por que el trabajador pueda, efectivamente, disfrutar de sus vacaciones anuales pagadas. Se exige, en definitiva, que le incite formalmente a hacerlo y, además, le informe de manera precisa, transparente y oportuna de que, si no las toma, se perderán al término del periodo de devengo.

### III. NOVEDADES LEGISLATIVAS

#### 1. **Ley 24/2022, de 25 de noviembre, para el reconocimiento efectivo del tiempo de prestación del servicio social de la mujer en el acceso a la pensión de jubilación.**

El servicio social femenino – vigente desde 1937 hasta 1978 – era una prestación obligatoria para las mujeres solteras, de 17 a 35 años de edad, que quisieran acceder a un trabajo remunerado o a un título académico u oficial.

Con la aprobación de esta Ley, a los efectos de acreditar un periodo de cotización de treinta y tres años para poder acceder a la jubilación parcial, se computará el periodo de prestación del servicio social femenino obligatorio, de la misma forma que el servicio militar obligatorio, con el límite máximo de un año.

De esta forma, se tiene en cuenta el periodo de prestación del servicio social al igual que en el caso de la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador y por voluntad del interesado, a raíz de la aprobación de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre.

#### 2. **Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes.**

Aunque el objetivo principal de esta Ley – Ley de Startups – es regular numerosos incentivos fiscales para las denominadas “startups”, así como para sus inversores y trabajadores, se ha introducido la figura del “nómada digital”, definido como *persona*

*cuyo empleo le permite trabajar en remoto y cambiar de residencia frecuentemente, compatibilizando el trabajo de alta cualificación con el turismo inmersivo en el país de residencia.*

Con el objetivo de promover que estos nómadas digitales escojan España como residencia, la Ley de Startups ha creado un visado para el teletrabajo de carácter internacional, permitiéndoles entrar y residir en España durante un máximo de 1 año, mientras que trabajan para sí mismos o para empleadores radicados fuera del territorio nacional. De esta forma, una vez transcurrido ese plazo, podrán solicitar una autorización de residencia para trabajadores a distancia de carácter internacional.

Este supuesto se añade a los previstos en el artículo 61 de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, bajo la denominación de “teletrabajadores de carácter internacional”, eliminando los requisitos exigidos para contratar profesionales extranjeros altamente cualificados, hasta ahora contemplados en su artículo 71.

Además, se añade un apartado al artículo 76, estableciendo que el pasaporte será documento acreditativo suficiente para darse de alta en la Seguridad Social durante los 6 primeros meses de residencia o estancia y en aquellos supuestos en los que el extranjero no posea NIE.

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

Con la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, se hacen importantes modificaciones en relación a:

- Incremento del tope máximo de cotización hasta alcanzar los 4.495,50 euros (casi un 9% más del tope máximo establecido para el ejercicio de 2022);
- Las bases de cotización tendrán como tope mínimo las cuantías del SMI, incrementadas en un sexto, salvo disposición expresa en contrario;
- Aplicación del “mecanismo de equidad intergeneracional”: se efectuará una cotización de 0,6% aplicable a la base de cotización por contingencias comunes en todas las situaciones de alta o asimiladas al alta en el sistema de la Seguridad Social en las que exista obligación de cotizar para la cobertura de la pensión de jubilación;
- El importe de la prestación contributiva por desempleo a partir del día 181 se incrementa en un 10% de la base reguladora, es decir, a un 60%.
- Revalorización media de las pensiones igual al incremento del IPC en los doce meses previos a diciembre de 2022, que no podrán superar el límite máximo fijado para el año 2022 (2.819,18 euros al mes);
- Se suspende el sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales por disminución de la siniestralidad laboral;

- Incremento del IPREM: importe diario de 20 euros, mensual de 600 euros y anual de 7.200 euros;
- Incremento del interés legal del dinero al 3,25% y del interés de demora al 4,0625%.

Por otro lado, con la aprobación de la Ley de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, se modifica la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Públicos, disponiendo como prohibición de contratar, en el caso de las empresas con 50 o más trabajadores, el no disponer de un plan de igualdad conforme a lo dispuesto por el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.

### **4. Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el 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.**

Con la entrada en vigor de este Real Decreto el día 1 de abril, se suprime la obligación del trabajador de entregar a la empresa copia del parte médico de la baja, por lo que el facultativo médico ya no expedirá dos copias del parte médico al trabajador – una para él y otra para la empresa -, sino que le entregará una sola copia para él.

Así, el trabajador ya no tendrá que hacer entrega de la copia del parte médico a la empresa, por lo que la empresa tampoco tendrá que remitir los datos contenidos en el

mismo al INSS, sino que el servicio público de salud o la mutua o la empresa colaboradora, en su caso, quien remita los datos del parte médico – de baja, de confirmación o de alta – al INSS, por vía telemática en el primer día hábil al de su expedición.

De esta forma, será el INSS quien comunique a las empresas los datos identificativos de carácter meramente administrativo contenidos en el parte médico, en el primer día hábil siguiente al de su recepción.

Asimismo, independientemente de la duración estimada de los procesos por incapacidad temporal, el facultativo del servicio público de salud, de la empresa colaboradora o de la mutua, podrá fijar la correspondiente revisión médica en un periodo inferior al indicado en cada caso.

### **5. 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.**

Con la aprobación de este Real Decreto-ley se pretende, a través de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, impulsar la contratación y el mantenimiento del empleo, así como el fomento del trabajo autónomo y de la economía social, entre otros.

Principalmente, estas medidas están destinadas a las personas de atención prioritaria, personas con discapacidad, personas en riesgo o situación de exclusión social, mujeres víctimas de violencia de género, mujeres víctimas de trata de seres

humanos, mujeres víctimas de violencias sexuales y víctimas del terrorismo.

Así pues, como obligación de mantenimiento en el empleo, en la bonificación a la contratación laboral indefinida, el beneficiario debe mantener a la persona destinataria de estas medidas en situación de alta o asimilada a la de alta con obligación de cotizar, al menos 3 años desde la fecha de inicio o transformación del contrato bonificado.

También se establecen en la norma la cuantía y duración de los beneficios, las exclusiones de los incentivos a la contratación previstos, así como las incompatibilidades y concurrencia de beneficios.

Por último, se establecen las bonificaciones por la contratación indefinida de personas con capacidad intelectual límite, de personas trabajadoras readmitidas tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta, entre otras.

