



Andersen al día Novedades laborales

NORMATIVA

Reforma de las pensiones

A continuación se resumen los aspectos más relevantes del 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.

> Incrementos sobre bases máximas de cotización

Incrementos de bases máximas de cotización: desde el año 2024 al año 2050, las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado actualizarán las bases según el IPC, al que se le añadirá una cuantía fija de 1,2 puntos porcentuales.

Las pensiones máximas entre los años 2025 y 2050, se incrementarán añadiendo al IPC 0,115 puntos porcentuales. A partir del año 2051 y hasta el año 2065, el porcentaje adicional al IPC irá aumentando, de acuerdo con una escala ya fijada, hasta alcanzar un incremento total del 20%. En el año 2065 y en el marco del diálogo social, se valorará la conveniencia de mantener el proceso de convergencia hasta alcanzar un incremento de la pensión máxima del 30%.

Se establece la obligación de revalorizar todas las pensiones, incluido el complemento de brecha de género, según la variación media del IPC.

> Cotización adicional de solidaridad

Gravamen al salario que supere el importe de la base máxima de cotización según los siguientes tramos:

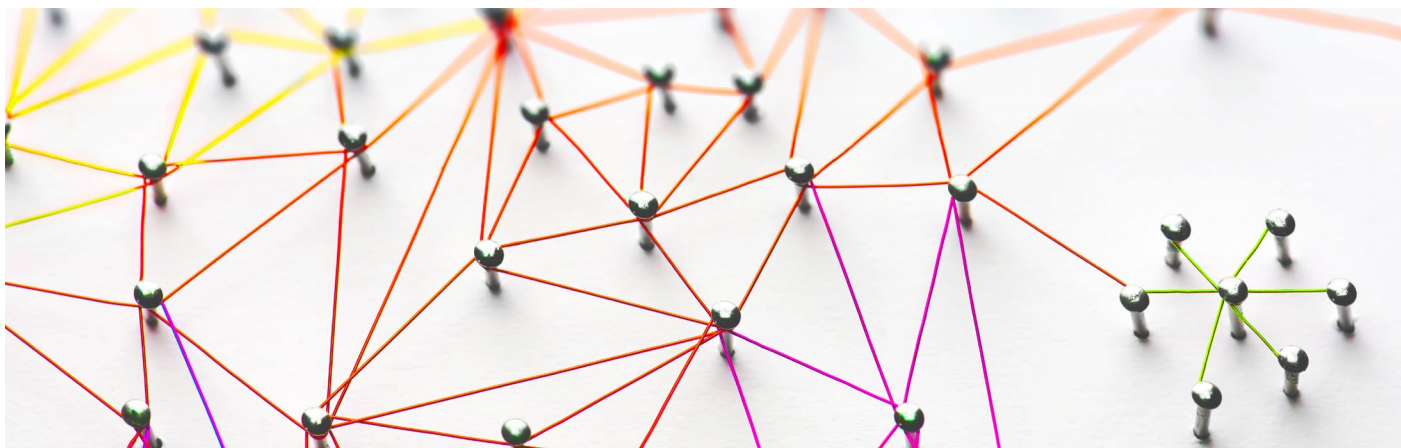
- Salarios comprendidos entre la base máxima de cotización y el equivalente a la base de cotización máxima incrementada en un 10%: gravamen del 5,5%.
- Salarios comprendidos entre la base máxima de cotización incrementada en un 10% y la base de cotización máxima incrementada en un 50%: gravamen del 6%.
- Salarios superiores a la base de cotización máxima: gravamen del 7% al salario que supere la base de cotización máxima incrementada en un 50%.

La cotización adicional de solidaridad entra en vigor el día 1 de enero de 2025 y se incrementará desde el año 2025 hasta el año 2045, año en que alcanzará el tipo definitivo.

> Mecanismo de equidad intergeneracional (MEI)

Con el fin de preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social a largo plazo, se establece un MEI consistente en:

- Una cotización aplicable en todos los regímenes.
- No es computable a efectos de prestaciones.
- Carácter finalista (se destina al Fondo de Reserva de la Seguridad Social).



- Se cotiza por él cuando se cotice por la contingencia de jubilación.
- La cotización será de 1,2% (1% para la empresa y 0,2% para el trabajador).
- No puede ser objeto de deducción, bonificación ni disminución de su importe.
- Su aplicación es progresiva. En el año 2023 será de 0,6% (0,5% a cargo de la empresa y 0,1% del trabajador) y se incrementará progresivamente hasta el año 2029 conforme a la escala prevista en la norma.

> Cálculo de la pensión de jubilación

La base reguladora de la pensión de jubilación será el cociente que resulte de dividir entre 378, la suma de las bases de cotización del interesado durante los 324 meses anteriores al del mes previo al del hecho causante, obtenidos conforme a lo previsto en la norma.

Se seleccionarán los 348 meses consecutivos e inmediatamente anteriores al del mes previo al del hecho causante y de esas 348 bases calculadas conforme a lo previsto en la norma se elegirán de oficio las 324 bases de cotización de mayor importe.

La incorporación de estas bases de cotización a la base reguladora se realiza progresivamente, comenzando en el año 2026 hasta su total implementación en el año 2037.

> Cómputo de los períodos de cotización

A efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor, se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

> Gestión y control de la incapacidad temporal (IT)

El artículo 82.4 b) de la Ley General de la Seguridad Social se modifica para impedir a las mutuas que pueda solicitar al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) que mantenga su propuesta de alta cuando ésta haya sido desestimada por la inspección médica de los Servicios Públicos de Salud.

Se traspasan las competencias sobre los procesos de incapacidad de los equipos de valoración de incapacidades a la inspección médica del INSS en todos los regímenes de la Seguridad Social.

Será también la inspección médica la que determine el inicio del expediente de incapacidad permanente, que podrá expresamente iniciarse en cualquier momento del proceso de IT.

El agotamiento del plazo de 365 días sin emisión de alta médica supone la prórroga automática sin necesidad de declaración expresa.

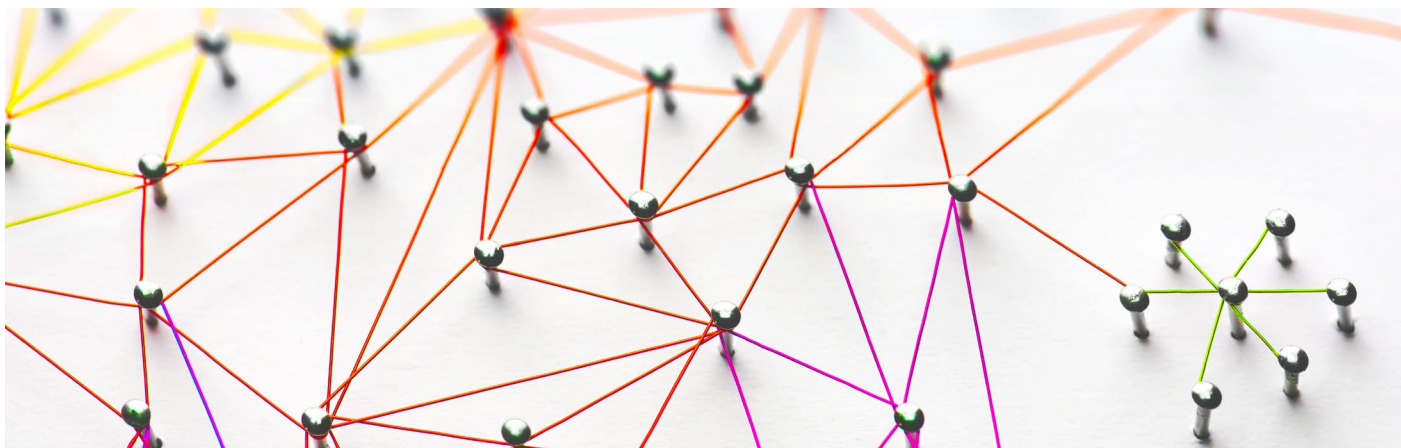
Se incluye la obligación expresa de mantener la colaboración obligatoria en el pago de la IT hasta el último día del mes en que el INSS emita el alta médica con propuesta de incapacidad permanente o hasta el cumplimiento del plazo de 545 días, mientras no exista alta médica por curación, mejoría o incomparecencia. Las empresas colaboradoras voluntarias deberán asumir el pago de la prestación hasta la extinción del derecho al subsidio, incluida la situación de prórroga de derechos económicos.

> Sistema de Seguridad Social de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas

Se regula la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación remuneradas y no remuneradas. Esta nueva normativa entrará en vigor el día 1 de octubre de 2023.

> Gestión y control de los procesos de IT

Desde el día 1 de abril de 2023, cesa la obligación de los trabajadores de entregar a la empresa el parte médico de baja/alta, estableciendo el 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 365 días de su duración, que sólo se entregará una copia al trabajador, eliminando por tanto la segunda copia que antes debía ser entregada a las empresas, y siendo la administración la que, por medios telemáticos, comunicará a las empresas la expedición de los partes médicos de sus trabajadores.



SENTENCIAS DE INTERES

Despido improcedente basado en pruebas obtenidas tras abrir un maletín olvidado por una trabajadora

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª), nº 925/2023, de 15 de febrero de 2023, Rec. 6281/2022.** La Sala declara improcedente el despido de una trabajadora por ilicitud en la obtención de las pruebas utilizadas para acreditar la causa del despido.

En el caso enjuiciado, la trabajadora dejó olvidado un maletín en un establecimiento público, que fue encontrado por otras trabajadoras de la empresa. Por decisión propia, éstas últimas abrieron el maletín y, al encontrar documentación relacionada con la empresa, lo pusieron en conocimiento del secretario general de ésta, quien acordó un registro del maletín, elaborando un inventario de su contenido y comunicando posteriormente a la trabajadora su despido disciplinario, con el inventario adjunto a la carta extintiva.

La Sala considera oportuno separar dos momentos temporales. Primero, el acceso al contenido del maletín por parte de las trabajadoras (sin orden empresarial, con el fin de comprobar la identidad del propietario, de buena fe), y, segundo, la orden del secretario general de elaborar un inventario del contenido, adjunto a la carta de despido.

Señala la Sala, respecto del primer acceso al maletín por parte de las trabajadoras, que el simple desconocimiento no legitimaba el acceso a su contenido, no existiendo ni la más mínima sospecha de que hubiera un incumplimiento contractual por quien fuera propietario del maletín, ni tampoco concurría ninguna otra circunstancia que, por las causas legalmente establecidas de protección del patrimonio empresarial o de los trabajadores, justificase el acceso.

Por todo ello, la Sala declara la ilicitud de la prueba, por acceder a ella sin respetar la inviolabilidad del trabajador regulada en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, la Sentencia no aprecia una vulneración de los derechos fundamentales por parte de la empresa (que no dio

orden a las trabajadoras para que abrieran el maletín) sino que, una vez conoció la situación, acordó un registro posterior ajustado a las exigencias formales legalmente establecidas.

De esta forma, la Sala entiende que la decisión de despido no tuvo como propósito vulnerar la privacidad de la trabajadora, por más que la ilicitud de la prueba impida su utilización para acreditar la causa. En consecuencia, la nulidad de la prueba no afecta a la calificación del despido que es declarado improcedente y no nulo.

Teletrabajo internacional e insolvencia del empresario

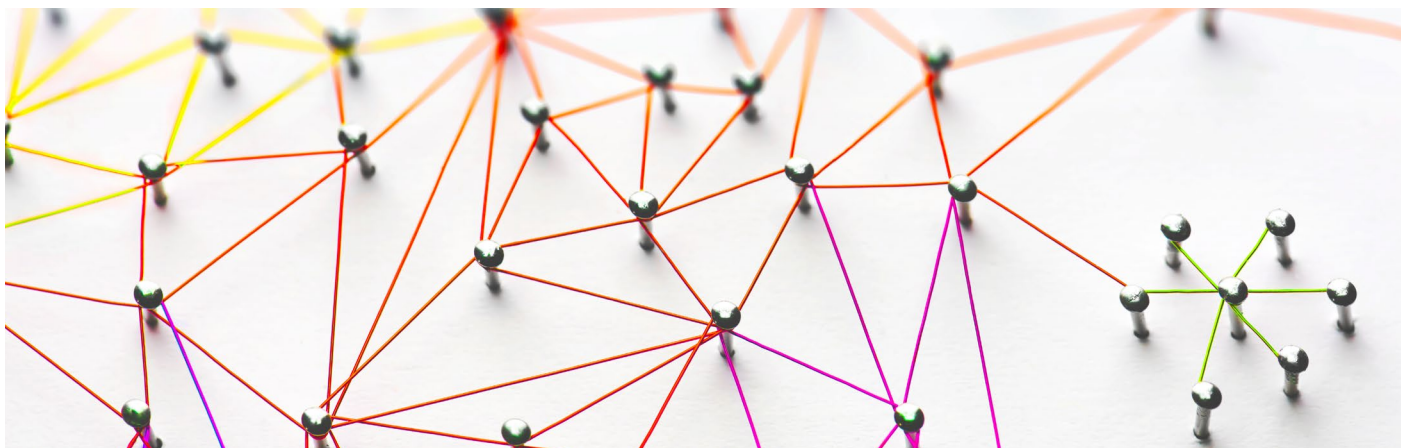
- **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de febrero de 2023, asunto nº C-710/21.** La Sentencia analiza el caso de una empresa que tenía su domicilio social en Austria y prestaba servicios también en Alemania. El trabajador tenía su residencia en este último país y cotizaba allí, trabajando desde Austria y, una de cada dos semanas, teletrabajaba desde su domicilio habitual en Alemania.

El Tribunal confirma que para determinar el Estado miembro cuya institución de garantía debe hacerse cargo del pago de los créditos salariales debidos al trabajador, debe considerarse que el empresario insolvente tenga actividades en el territorio de al menos dos Estados miembros, concluyendo que la institución competente es la del Estado miembro en el que el trabajador preste habitualmente sus servicios, con independencia del Estado a cuya Seguridad Social se encuentre afiliado.

Despido improcedente. Realización de tareas personales durante el horario de trabajo

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2ª), nº 218/2023, de 1 de marzo de 2023, Rec. 1242/2022.** La Sala declara la improcedencia del despido de un trabajador (comercial) al entender que por el tipo de puesto que desempeña (no es un trabajo fijo en una oficina) no cabe ser tan estrictos con respecto al cumplimiento del horario (registro de jornada).

El trabajador, que prestaba servicios en modalidad de teletrabajo, llevaba a cabo su trabajo en horario distinto al establecido por la empresa, trabajando antes y después de dicho horario, e incluso en fines de semana, festivos y vacaciones.



La empresa procedió al despido disciplinario del trabajador por el hecho de que realizara actividades personales durante el tiempo en el que, según su registro de jornada, se encontraba prestando servicios. Sin embargo, si bien es cierto que el trabajador aprovechaba sus horas de trabajo para quehaceres domésticos, también lo realizaba de forma intachable, concluyendo a este respecto la Sala que la empresa no ha acreditado incumplimiento alguno por parte del trabajador, y menos aún una transgresión de la buena fe contractual, al constatarse la plena dedicación del trabajador a su actividad, prescindiendo de un horario, sin duda para ceñirse al interés de los clientes.

Además, remarca la sentencia, es relevante el hecho probado de que el trabajador tenía autonomía en la forma de trabajo y organización, por lo que, si tenía conferida tal autonomía, era evidente que podía llevar a cabo sus funciones fuera del horario, máxime cuando consta su actividad en días de descanso como domingos, festivos y vacaciones.

Teletrabajo. Descartada la existencia de accidente laboral de un trabajador que sufre un infarto antes de comenzar su jornada de trabajo

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 1ª), nº 89/2023, de 3 de febrero de 2023, Rec. 812/2022.** La Sala descarta la existencia de accidente de trabajo en el caso de un trabajador que, prestando servicios en modalidad de teletrabajo, falleció a causa de un infarto en su domicilio, al no quedar acreditado que se produjera en tiempo de trabajo.

La Sala concluye que el fallecimiento fue debido a muerte natural (y no accidente de trabajo), esgrimiendo como razones principales que motivan dicha conclusión, por un lado, que el accidente se produce antes de iniciar la jornada laboral (el trabajador no había conectado el ordenador para iniciar su jornada, ni había registrado el inicio de la misma en el sistema de registro horario), y que dicho accidente tiene lugar fuera del lugar de trabajo (en el baño de su domicilio, no en la zona de trabajo), no existiendo ninguna conexión entre el trabajo desempeñado por el trabajador y la parada cardiorrespiratoria que derivó en su fallecimiento.

Personal interino de la administración pública

- **Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), Auto de fecha 22 de febrero de 2023.** El Tribunal Supremo obliga al Estado a justificar los contratos de larga duración de los interinos.

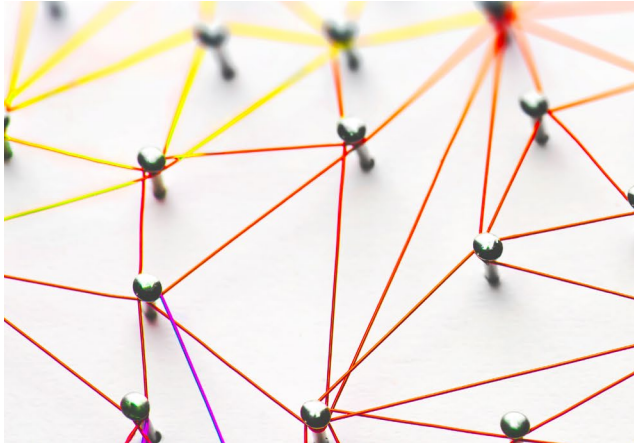
El Tribunal Supremo marca doctrina sobre el abuso en la contratación de personal interino durante periodos de larga duración (en el caso analizado supera los cinco años) y exige a la Administración que debe justificar ante casos así, para descartar el abuso, que el puesto que se está cubriendo no es de necesidad permanente.

La Administración pública deberá justificar de forma específica que la contratación del personal interino de larga duración no está destinada a cubrir una necesidad permanente y deberá ajustar el contrato a las características que supone la jornada laboral para evitar las situaciones de abuso contractual en los funcionarios con contratos de larga duración. A su vez, la Sala determina que en el caso de que la Administración concreta no tuviese la pretensión de que los interinos pasen a un contrato fijo también debe ser justificado para no acudir a una “utilización injustificada del empleo público de duración temporal determinada”.

Nulidad de extinción realizada por no superación del período de prueba, estando el trabajador de baja por IT

- **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares (Sala de lo Social), nº 31/2023, de 24 de enero de 2023, Rec. 407/2022.** La Sala ha declarado la nulidad del despido de un trabajador por no superar el período de prueba, encontrándose éste de baja por IT, por vulneración del derecho fundamental a la integridad física.

Razona la Sala que la actuación de la empresa, cesando al trabajador exclusivamente por su situación de IT, habiéndole instado previamente a su reincorporación, comportó indiscutiblemente una actuación negativa y perjudicial, reactiva al ejercicio de derechos constitucionales tan básicos como el de la salud y el del acceso a las prestaciones de la Seguridad Social, lesiva del derecho fundamental a la integridad física consagrado en el artículo 15 de la Constitución Española.



Según lo establecido en el convenio colectivo de aplicación a la empresa, la situación de IT debió interrumpir el período de prueba, ello sumado a la inexistencia de motivos que permitieran entender que el cese por no superación del período de prueba obedeció a otra razón que no fuera la propia situación de IT del trabajador.

Por todo ello, la Sala considera que la decisión de cesar al trabajador fue fruto únicamente de su situación de IT por enfermedad común. Una causa que, además, como se señala en la Sentencia, es discriminatoria y, como tal, está prohibida por la ley 15/2022 para la igualdad de trato y la no discriminación para justificar un despido.

Improcedencia del despido disciplinario efectuado sin audiencia previa del trabajador

➤ **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares (Sala de lo Social), nº 237/2023, de 13 de febrero de 2023, Rec. 454/2022.** Aunque el despido fue inicialmente declarado procedente por el Juzgado, la Sala declara la improcedencia del despido disciplinario al considerar que la empresa no cumple con el requisito de audiencia previa que prevé el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT.

Este caso se basa en el despido de un trabajador, profesor de la Fundación para la Investigación Avanzada en Música y Artes Escénicas de las Illes Balears por acoso sexual a unas alumnas. La Sala argumenta que se ha incumplido el derecho de audiencia previa del trabajador, así como también la imparcialidad exigible en la investigación de los comportamientos de acoso sexual imputados al trabajador.

En este sentido, la Sala defiende que esta norma internacional es de aplicación directa y carácter prevalente respecto al ordenamiento jurídico interno y entiende que la empresa tendría que haber seguido el Acuerdo Marco de la Unión Europea en materia de acoso y violencia en el trabajo, de 26 de abril 2007, al sobrepasar la esfera laboral y profesional a otras áreas sensibles como la personalidad.

Contacto equipo Laboral de Andersen

[Victoria Caldevilla](#), Socia de Andersen
[Germán Martínez](#), Socio de Andersen

EL COMENTARIO DEL MES

Coto a los falsos autónomos

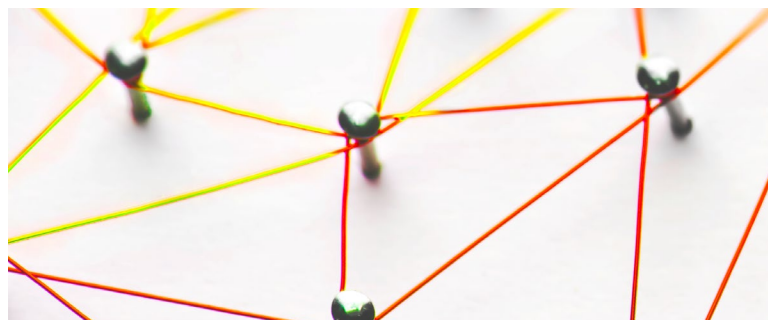
El pasado día 12 de enero entró en vigor la reforma del Código Penal aprobada por la Ley Orgánica 14/2022, de 22 de diciembre, que ha supuesto la modificación del artículo 311 del Código Penal.

En concreto, el nuevo numeral segundo de este precepto establece que serán castigados con penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses los que impongan condiciones ilegales a sus trabajadores mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativos.

El legislador se ha encargado de enfatizar que esta reforma viene motivada por los conflictos relativos a la vinculación entre las plataformas de servicios de reparto a domicilio y los conocidos como “riders” (es decir, las personas que realizan estos servicios por cuenta de las plataformas).

En este sentido, a nadie se le escapa que los intentos previos de regularizar el vínculo entre las plataformas y los “riders”, bajo la existencia de una relación laboral entre las partes, no han resultado efectivos.

Por este motivo y, en general, con el objetivo de poner coto a los denominados “falsos autónomos”, el Gobierno ha decidido poner en la mesa medidas que sean verdaderamente eficaces.



Entre estas medidas se encuentra la referida modificación del artículo 311 del Código Penal, que por supuesto no se limita al caso de las plataformas ya mencionado, sino a todos aquellos supuestos de “falsos autónomos” que prestan servicios con arreglo a condiciones propias de una relación laboral.

Asimismo, existe una medida adicional que incide de manera relevante en esta materia, y es la modificación del artículo 148.d) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, introducida por la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

A través de esta modificación, se ha eliminado la necesidad de que las actas de infracción y de liquidación de cuotas levantadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a resultas de la existencia de “falsos autónomos”, sean validadas con carácter firme ante la Jurisdicción Social para poder ser ejecutivas.

Por el contrario, estas actas – y por tanto la naturaleza laboral de la relación de los “falsos autónomos”, con todas sus consecuencias –, serán inmediatamente ejecutivas desde el momento en que adquieran firmeza en vía administrativa, sin perjuicio de que puedan ser impugnadas ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

A la vista de lo anterior, el tiempo dirá si realmente estas medidas sirven de coto definitivo a la contratación de “falsos autónomos”, por supuesto sin perder la vista la interpretación que hagan de las mismas nuestros tribunales.

En cualquier caso, lo cierto es que muy importante tener en cuenta el riesgo que supone para las empresas mantener una vinculación con “falsos autónomos” así considerados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y el protagonismo reforzado de ésta a la hora de calificar la relación entre las partes.

No obstante, la última palabra al respecto la tendrá la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, a cuyo conocimiento y análisis – normalmente más lento – habrá que someter una cuestión de índole laboral.

En definitiva, se impone indudablemente la necesidad de que las empresas extremen precauciones a la hora de contratar los servicios de trabajadores por cuenta propia o autónomos, así como de que revisen las fórmulas de contratación con éstos que ya tengan establecidas.

Todo apunta a que, esta vez sí, puede ponerse coto a los “falsos autónomos”.

GERMÁN MARTÍNEZ
Socio en Andersen

