

#02/2023

24 de enero de 2023

Contenidos

## ÚLTIMAS NOVEDADES LABORALES 2022

**LEY 28/2022, DE 21 DE DICIEMBRE, DE FOMENTO DEL ECOSISTEMA DE LAS EMPRESAS EMERGENTES, PUBLICADA EN EL BOE EL 22 DE DICIEMBRE DE 2022.**

**LEY ORGÁNICA 14/2022, DE 22 DE DICIEMBRE, DE TRANSPOSICIÓN DE DIRECTIVAS EUROPEAS Y OTRAS DISPOSICIONES PARA LA ADAPTACIÓN DE LA LEGISLACIÓN PENAL AL ORDENAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA, Y REFORMA DE LOS DELITOS CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL, DESÓRDENES PÚBLICOS Y CONTRABANDO DE ARMAS DE DOBLE USO, PUBLICADA EN EL BOE EL 23 DE DICIEMBRE DE 2022.**

**LEY 30/2022, DE 23 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE REGULAN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA POLÍTICA AGRÍCOLA COMÚN Y OTRAS MATERIAS CONEXAS, PUBLICADA EN EL BOE EL 23 DE DICIEMBRE DE 2022.**

**REAL DECRETO 1058/2022, DE 27 DE DICIEMBRE, SOBRE REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, DE LAS PENSIONES DE CLASES PASIVAS Y DE OTRAS PRESTACIONES SOCIALES PÚBLICAS PARA EL EJERCICIO 2023, PUBLICADO EN EL BOE EL 28 DE DICIEMBRE DE 2022.**

**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, PUBLICADO EN EL BOE EL 28 DE DICIEMBRE DE 2022.**

**ORDEN ISM/1302/2022, DE 27 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE REGULA LA GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN PARA 2023, PUBLICADA EN EL BOE EL 29 DE DICIEMBRE DE 2022.**

**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, PUBLICADO EN EL BOE EL 5 DE ENERO DE 2023.**

⊙ **LEY 28/2022, DE 21 DE DICIEMBRE, DE FOMENTO DEL ECOSISTEMA DE LAS EMPRESAS EMERGENTES, PUBLICADA EN EL BOE EL 22 DE DICIEMBRE DE 2022.**

Se establece una bonificación de cuotas para trabajadores autónomos de empresas emergentes que sean poseedores del control efectivo, directo o indirecto, de una empresa emergente que, de forma simultánea, trabajen por cuenta ajena para otro empleador.

Se crea una nueva categoría de visado para los teletrabajadores de carácter internacional.

⊙ **LEY ORGÁNICA 14/2022, DE 22 DE DICIEMBRE, DE TRANSPOSICIÓN DE DIRECTIVAS EUROPEAS Y OTRAS DISPOSICIONES PARA LA ADAPTACIÓN DE LA LEGISLACIÓN PENAL AL ORDENAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA, Y REFORMA DE LOS DELITOS CONTRA LA INTEGRIDAD MORAL, DESÓRDENES PÚBLICOS Y CONTRABANDO DE ARMAS DE DOBLE USO, PUBLICADA EN EL BOE EL 23 DE DICIEMBRE DE 2022.**

Con entrada en vigor el 12 de enero de 2023, se modifica el artículo 311 del Código Penal añadiendo un nuevo párrafo que sanciona, con penas de prisión de 6 meses a 6 años y multa de 6 a 12 meses, a quienes impongan condiciones ilegales a las personas trabajadoras mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo, o las mantengan en contra de requerimiento o sanción administrativa.

⊙ **LEY 30/2022, DE 23 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE REGULAN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA POLÍTICA AGRÍCOLA COMÚN Y OTRAS MATERIAS CONEXAS, PUBLICADA EN EL BOE EL 23 DE DICIEMBRE DE 2022.**

Modifica el campo de aplicación del sistema especial de trabajadores por cuenta agrarios volviendo a la redacción originaria (art. 324 LGGs), que había sido modificado por los RDL 15/2020, de 21 de abril y 19/2020, de 26 de mayo.

- ⊙ **REAL DECRETO 1058/2022, DE 27 DE DICIEMBRE, SOBRE REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, DE LAS PENSIONES DE CLASES PASIVAS Y DE OTRAS PRESTACIONES SOCIALES PÚBLICAS PARA EL EJERCICIO 2023, PUBLICADO EN EL BOE EL 28 DE DICIEMBRE DE 2022.**

Las pensiones y prestaciones sociales causadas con anterioridad al 1 de enero de 2023 se revalorizarán en un 8,5 por ciento.

El importe máximo de la pensión una vez revalorizada no podrá superar los 42.823,34 euros anuales.

- ⊙ **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, PUBLICADO EN EL BOE EL 28 DE DICIEMBRE DE 2022.**

Mantenimiento de la jubilación parcial en la industria manufacturera, se sigue aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, a las pensiones causadas antes del 1 de enero de 2024, cuando se acrediten los siguientes requisitos:

El trabajador que solicite el acceso a la jubilación parcial ha de realizar directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera. Se ha de acreditar un período de antigüedad en la empresa o grupo de empresas de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. En el momento del hecho causante de la jubilación parcial, el porcentaje de trabajadores en la empresa cuyo contrato de trabajo lo sea por tiempo indefinido ha de superar el 70% del total de los trabajadores de su plantilla. La reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial debe quedar comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 67%, o del 80% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un

trabajador a tiempo completo comparable. Ha de existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la del trabajador relevista no puede ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial, y se ha de acreditar un período de cotización de 33 años (25 años en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%) en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de 1 año.

Se mantiene vigente el SMI del 2022 hasta aprobación de un nuevo SMI para el año 2023.

- ⊙ **ORDEN ISM/1302/2022, DE 27 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE REGULA LA GESTIÓN COLECTIVA DE CONTRATACIONES EN ORIGEN PARA 2023, PUBLICADA EN EL BOE EL 29 DE DICIEMBRE DE 2022.**

Se establecen los procedimientos para realizar las contrataciones que de acuerdo con el Sistema nacional de empleo sean necesarias, a través de contrataciones de naturaleza estacional o temporada y puestos de trabajo estable que no deban ser objeto de contratos fijo-discontinuos.

- ⊙ **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, PUBLICADO EN EL BOE EL 5 DE ENERO DE 2023.**

A partir del 1 de abril de 2023 se emitirá una sola copia para la persona trabajadora de los partes médicos de baja, confirmación y alta, y asimismo se elimina la obligación de entregar esa copia en la empresa, esta medida se aplicará tanto a los procesos de incapacidad temporal (IT) nuevos, como a los que en ese momento se encuentren en curso y no hayan superado los 365 días de duración.

En los procesos de IT, los facultativos del Servicio Público de Salud, de la empresa colaboradora o de la mutua podrán fijar plazos de revisión médica inferiores a los señalados en el real decreto, en función de la evolución del proceso.

- ⊙ Asimismo señalamos la existencia de **una campaña durante el año 2023 por parte de la Inspección de trabajo relativa a los protocolos de acoso sexual.**

Recordamos que la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres estableció en sus artículos 48.1 y 48.2 la obligación de proteger a los trabajadores de situaciones de acoso sexual mediante la elaboración de un protocolo de acoso y posterior sensibilización del acoso sexual. Se trata un documento que recoge los procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual por razón de sexo en el trabajo. El establecimiento de tales protocolos es obligatorio para todo tipo de empresas con independencia de su tamaño y número de trabajadores, y el incumplimiento constituye una infracción grave, sancionable con multa de 751 a 7500 euros.