

## Novedades en materia laboral introducidas por el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre

Tal como viene siendo habitual en los últimos años, los últimos días del mes de diciembre suponen una actividad frenética en el Congreso de los Diputados tendente a la aprobación de numerosa normativa que regule situaciones especiales para el año que empieza. Así, junto con otras novedades legislativas que afectaron al ámbito laboral, el pasado 05 de enero de 2023, se publicó en el BOE 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 trescientos sesenta y cinco días de su duración](#).

En la presente alerta vamos a analizar mencionada normativa y las principales novedades que introduce en el ámbito laboral.

El Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, introduce cambios en los mecanismos de gestión de la incapacidad temporal con el fin de aligerar trámites y obligaciones burocráticas. Esta simplificación en los mecanismos de gestión de los procesos de Incapacidad Temporal durante los primeros trescientos sesenta y cinco días se resumen en los siguientes puntos:

**I. Se permite expresamente a los facultativos del Servicio Público de Salud, de la empresa colaboradora o de la mutua la fijación de plazos de revisión médica inferiores a los indicados, en función de la evolución del proceso.**

En efecto, el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, modifica el redactado del apartado tercero del artículo 2 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, [añadiendo que en cualquiera de los procesos contemplados en el artículo 2.3, los facultativos podrán fijar la correspondiente revisión médica en un período inferior al indicado en cada caso](#).

**II. Eliminación de la obligación de la persona trabajadora de entregar la copia del parte médico de baja, confirmación o alta a la compañía.**

La nueva normativa regula que el facultativo solo entregará una copia del parte de baja a la persona trabajadora,

eliminando la segunda copia y evitando, así, que sea ésta la que tenga que entregar los partes médicos de baja, confirmación o alta a la empresa.

Así, el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, suprime los párrafos segundo y tercero del apartado primero del artículo 7 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, donde se contenía la obligación de la persona trabajadora de entregar a la empresa en el plazo de tres días copia de los partes médicos de baja y confirmación de la baja, así como, la obligación de la persona trabajadora de entregar a la Compañía, dentro de las 24 horas siguientes a su expedición la copia del parte médico de alta. En efecto, con el nuevo redactado del apartado primero del artículo 7 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, el [Servicio Público de Salud, o en su caso, la mutua o la empresa colaboradora, remitirá los datos contenidos en los partes médicos, de baja, confirmación o alta de manera inmediata y, en todo caso el primer día hábil siguiente al de su expedición, por medios telemáticos al Instituto Nacional de la Seguridad Social \(en adelante "INSS"\)](#).

La modificación señalada en el apartado anterior ha comportado, también, la modificación de apartado segundo del artículo 7. En este sentido, con el nuevo redactado, [el INSS comunicará a las empresas, cómo máximo en el primer día hábil siguiente al de su recepción, los datos identificativos de carácter administrativo relativos a los partes médicos de baja, confirmación y alta emitidos por los facultativos del Servicio Público de Salud, de la empresa colaboradora o de la mutua](#).

Asimismo, se elimina la obligación de las empresas de remitir al INSS, a través del sistema de Remisión Electrónica de Datos (en adelante "RED"), los partes médicos de baja, confirmación de la baja y alta que les presenten los trabajadores, teniendo las compañías con el nuevo redactado del Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, [la obligación de transmitir al INSS a través del sistema RED, con carácter inmediato y, en todo caso, en el plazo máximo de tres días hábiles contados a partir de la recepción de la comunicación de la baja médica, los datos que se determinan en la Orden ISM/2/2023, de 11 de enero, utilizando el Anexo III que aparece en aludida Orden](#).



El incumplimiento de esta obligación podrá constituir una infracción de las tipificadas en el artículo 21.4 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

### III. Las notificaciones y comunicaciones se efectuarán a través de medios telemáticos.

### IV. Se elimina la posibilidad de suspender la colaboración obligatoria de las empresas en el pago de las prestaciones por Incapacidad Temporal en caso de la no transmisión de los datos a que vienen obligadas.

De acuerdo con su disposición final única, el Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre y todas las modificaciones anteriores entraran en vigor a partir del día 1 de abril de 2023.

A través de los siguientes links pueden acceder al texto completo del:

- [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](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-160)
- De la Orden ISM/2/2023, de 11 de enero, por el que se modifica la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que se desarrolla 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 [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-781](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-781)

## La nueva Ley de Startups regula los teletrabajadores de carácter internacional.

El 23 de diciembre de 2023 entró en vigor la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, conocida como Ley de Startups, que desarrolla en su artículo 74 la regulación del teletrabajo de carácter internacional. A continuación, se establecen las claves de esta nueva regulación:

### ¿Qué se considera teletrabajador de carácter internacional?

El nacional de un tercer Estado autorizado a permanecer en España para ejercer una actividad laboral o profesional a distancia para empresas **radicadas fuera del territorio nacional**, mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

El titular de la autorización por teletrabajo internacional, en el caso de que ejerza una actividad laboral, solo podrá trabajar para empresas radicadas fuera del territorio nacional. En cambio, si ejerce una actividad profesional, podrá trabajar

para una empresa ubicada en España siempre y cuando el porcentaje de dicho trabajo no sea superior al 20 % del total de su actividad profesional.

Deberán acreditar ser graduados o postgraduados de universidades de reconocido prestigio, formación profesional y escuelas de negocios de reconocido prestigio o bien con una experiencia profesional mínima de 3 años.

Requisitos:

- i. La existencia de una actividad real y continuada durante al menos 1 año de la empresa o grupo de empresas con la que el trabajador mantiene relación laboral o profesional.
- ii. Documentación acreditativa de que la relación laboral o profesional se puede realizar en remoto.
- iii. En el supuesto de una relación laboral, se deberá acreditar la existencia de esta entre el trabajador y la empresa no localizada en España durante al menos, los últimos 3 meses anteriores a la presentación de la solicitud, así como documentación que acredite que dicha empresa permite al trabajador realizar la actividad laboral a distancia.
- iv. En el supuesto de la existencia de una relación profesional, se deberá acreditar que el trabajador tiene relación mercantil con una o varias empresas no localizadas en España durante, al menos, los 3 últimos meses, así como documentación que acredite los términos y condiciones en los que va a ejercer la actividad profesional a distancia.

Se podrá solicitar un **visado** para teletrabajo para los extranjeros no residentes en España que quieran trabajar en una empresa no ubicada en España, el cual tendrá una vigencia máxima de 1 año o inferior si el período de trabajo es inferior.





También se podrá solicitar la **autorización de residencia**, con una vigencia máxima de 3 años, para aquellos extranjeros que se hallen en España de forma regular.

Si desea, puede acceder al contenido completo de la ley a través del siguiente enlace:

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-21739](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-21739)

## Novedades en materia de prevención de riesgos laborales

En el último semestre del año 2022, entraron en vigor 3 normativas relevantes en el ámbito de la prevención de riesgos laborales que marcarán el inicio del 2023. Estas son las siguientes:

- 1. Ley 15/2022, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, la cual tiene como fin una mayor protección frente a cualquier discriminación e implica que las empresas cumplan una detección, prevención y medidas adecuadas contra la discriminación. La nueva ley prevé responsabilidades administrativas, civiles y/o penales, siendo responsables del daño causado las personas empleadoras, si la discriminación, incluido el acoso, se produce en el ámbito de la organización o dirección y no se hubieran cumplido los deberes de detección, prevención y cese. Además, resulta destacable la nueva previsión de la enfermedad o la condición de salud como ámbito de discriminación.
- 2. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual**, a partir de la cual se establece la obligación de incluir la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes en la evaluación de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, debiendo formar e informar a estas.
- 3. Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar**, de aplicación al hogar familiar, a partir de la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, la aplicación de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos.

## Reforma del Código Penal en materia laboral

El 22 de diciembre de 2023 se publicó la 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.

A nivel laboral, cabe destacar la reforma del artículo 311.2o del Código Penal. Se establecen penas de prisión de 6 meses a 6 años y multa de 6 a 12 a 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 administrativa.

Si desea, puede acceder al contenido completo del Decreto-ley a través del siguiente enlace:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-21800>

### Otras novedades legislativas:

El 28 de diciembre de 2022, se publicaron en el BOE el Real Decreto 1058/2022, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del Sistema de Seguridad Social, de las pensiones de clases pasivas y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2023, y el Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra en Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la Isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad.

Desde Grant Thornton preparamos una publicación especial. Para más info: [Alerta Laboral Novedades en materia laboral BOE 28 dic Grant Thornton](#)

## Sentencias novedosas

**Primeras sentencias en las que se declara la nulidad por despido durante la incapacidad temporal en aplicación de la Ley 15/2022.**

La sentencia del Juzgado de lo Social de Gijón, de 15 de noviembre de 2022, recurso 467/2022, es de las primeras sentencias en aplicar la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, al declarar como nulo el despido de una trabajadora de baja por incapacidad temporal para ser operada, y se le comunica por whatsapp la intención de volverla a contratar cuando se restablezca.

En aplicación del artículo 26 de la mencionada ley deben establecerse la nulidad de pleno derecho de *los actos o cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de alguno de los motivos previstos en el apartado primero del artículo 2 de esta ley*. Y del artículo 2 se identifica que se puede sufrir una discriminación en los ámbitos de enfermedad o condición de salud, entre otros. La sentencia especifica que en cuanto a la enfermedad no se exige ningún tipo de duración, y que, en sí, la discriminación por enfermedad constituye un motivo de nulidad autónomo.

Asimismo, en aplicación del artículo 27 de la ley, el fallo reconoce una indemnización, que, además de la readmisión de la persona trabajadora, cumpliéndose así la restitución en caso de un despido, también debe darse una indemnización por el



daño moral causado, aunque no se hubiera reclamado nada al respecto.

Si desea, puede acceder al contenido completo de la sentencia a través del siguiente enlace:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/392f3aad1c9c8a07a0a8778d75e36f0d/20221220>

### **La Audiencia Nacional establece nuevas conclusiones acerca del alcance del teletrabajo.**

La sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Social) Sección 1a, de 10 de noviembre de 2022, recurso 269/2022, analiza un nuevo acuerdo de teletrabajo, estableciendo nuevas conclusiones sobre cómo debe regularse el trabajo a distancia.

En concreto, reconoce como nulas las cláusulas que impidan compensar 1 día de trabajo a distancia que no se ha disfrutado por haber tenido que acudir al centro de trabajo. Tampoco serán válidas aquellas cláusulas que estipulen que no habrá compensación económica de los gastos de teletrabajo por el ahorro que se produce al evitar los desplazamientos. Por último, en cuanto a la Prevención de Riesgos Laborales, la Audiencia Nacional reconoce como viable que se establezca la evaluación del lugar de trabajo a través de un cuestionario de autoevaluación en caso de que el trabajador no dé su consentimiento para el acceso al domicilio.

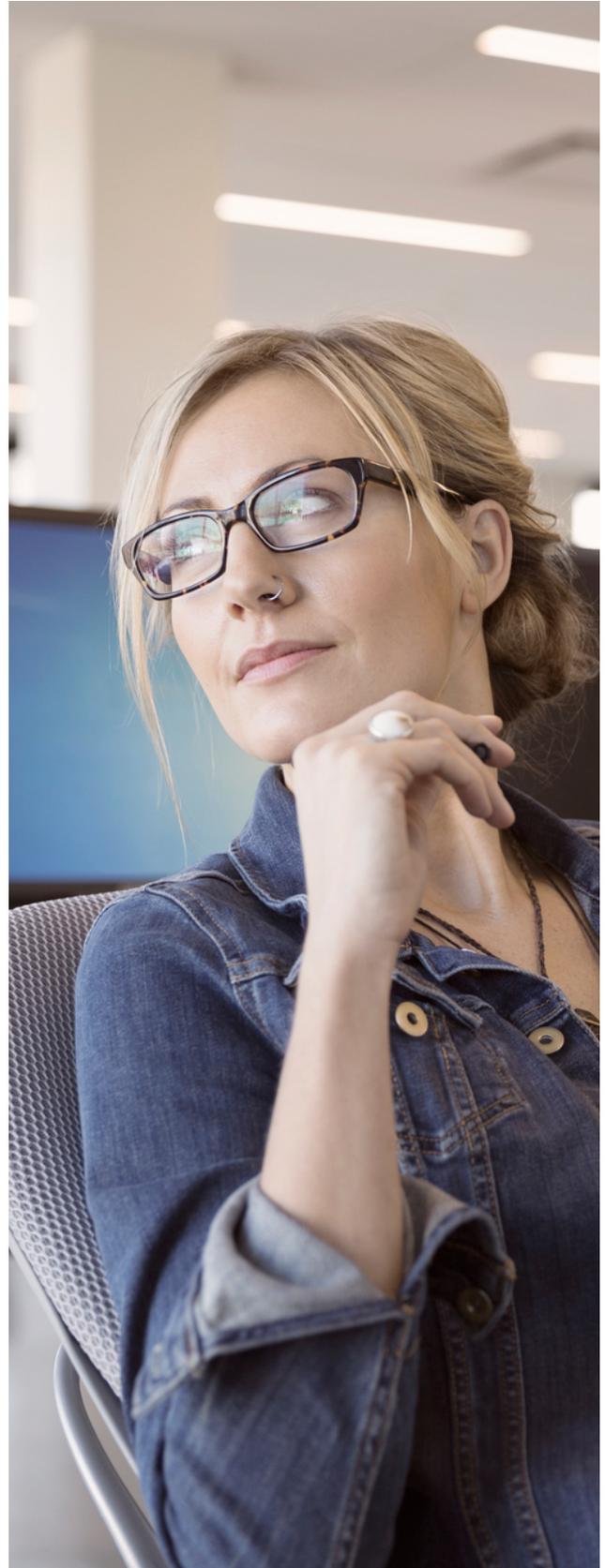
Si desea, puede acceder al contenido completo de la sentencia a través del siguiente enlace:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b73161d56845d8ada0a8778d75e36f0d/20221117>

### **Se permite leer una carta privada de una empleada durante una asamblea de trabajadores.**

La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) considera vulnerado el art. 5.1 f) del TGPD (La Ley 6637/2016) sobre los principios de integridad y confidencialidad de los datos personales, así como la responsabilidad pro activa del responsable del tratamiento de demostrar su cumplimiento, cuando se lee públicamente una carta privada de una trabajadora en la reunión convocada por el sindicato y, por lo tanto, comunicarse a todos los asistentes la situación de acoso laboral denunciada en dicha carta.

No obstante, la sentencia de la Audiencia Nacional (Sala de lo Contencioso-administrativo) Sección 1a, de 9 septiembre de 2022, recurso 1470/2020 anula la multa impuesta a una empresa por leer en una reunión la carta privada de una trabajadora al considerar que la trabajadora dio su consentimiento para que la carta se pusiera en conocimiento de los representantes y que además la situación de acoso de la trabajadora era ya conocida por los compañeros de la trabajadora que acudieron a la asamblea.





Si desea, puede acceder al contenido completo de la sentencia a través del siguiente enlace:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a5a6b62bca194c93a0a8778d75e36f0d/20221018>

## **El Tribunal Supremo declara el derecho a la jubilación anticipada aun habiéndose acogido a un plan de pensiones.**

El hecho de haber aceptado la prejubilación en la empresa a la edad de 55 años no conlleva la desaparición del derecho a la jubilación anticipada. Así pues, si se cumplen en el momento de la solicitud los requisitos exigidos por el artículo 161.bis.2 Ley General de la Seguridad Social para acceder a la jubilación anticipada, esta deberá ser otorgada.

La sentencia del Tribunal Supremo (Sala Cuarta, de lo Social) de 28 de Septiembre de 2022, recurso 1382/2020, reconoce que el trabajador prejubilado tenía 61 años al momento de la solicitud, había cotizado más de 30 años a la Seguridad Social y su contrato se extinguió con base a un acuerdo colectivo, siéndole abonadas por la empresa las prestaciones contributivas de desempleo, así como las cotizaciones a la Seguridad Social desde la desvinculación de la empresa hasta la fecha de solicitud de la jubilación anticipado, lo cual hace concluir que

la extinción del contrato de trabajo no fue voluntaria, y que por ello, se cumplen con todos los requisitos exigidos para el reconocimiento de la jubilación anticipada.

Si desea, puede acceder al contenido completo de la sentencia a través del siguiente enlace:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/3cde4abccf3a919ea0a8778d75e36f0d/20221021>



**Para más información contacte con el equipo laboral de Barcelona**



**Clara Borrás**

Asistente de Laboral  
Clara.Borras@es.gt.com  
T. +34 93 206 39 00



**Jana Saez**

Asociada de Laboral  
Jana.Saez@es.gt.com  
T. +34 93 206 39 00