

#160



AddNEWS

CIRCULAR INFORMATIVA ENERO 2023

SUMARIO

GESTIÓN LABORAL

Eliminación de la obligación de aportar el parte de baja médica a la empresa

En este artículo analizamos los aspectos más destacados del Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre.

> [Leer más](#)

Nuevas bonificaciones a la contratación

Con fecha 11 de enero de 2023, se ha publicado el Real Decreto ley 1/2023, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral, cuyo objetivo es rediseñar el sistema de incentivos a la contratación para mejorar su eficacia y fomentar el empleo de calidad.

> [Leer más](#)

LABORAL

Reclamación de vacaciones no disfrutadas por el trabajador

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid declara el derecho a un trabajador a que le compensen las vacaciones más allá del último año de trabajo.

> [Leer más](#)

MERCANTIL

Nueva ley del fomento del ecosistema emprendedor de las empresas

Ley Startup como nueva medida para ayudar a los emprendedores.

> [Leer más](#)

Legitimada la creación de grupos de WhatsApp de empresa sin consentimiento de la persona trabajadora

La AEPD resuelve que es válida la inclusión de las personas trabajadoras en grupos de WhatsApp de la empresa sin necesidad de recabar el consentimiento de estos.

> [Leer más](#)

**Víctor Jiménez**

Socio área Gestión Laboral
vjimenez@advante.com

Eliminación de la obligación de aportar el parte de baja médica a la empresa

En este artículo analizamos los aspectos más destacados del Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre.

La novedad más destacada del Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio que regula determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración, **es la desaparición de la obligación de la persona trabajadora de remitir el parte de baja médica a la empresa.**

El *modus operandi* tradicional hasta la fecha (y hasta la entrada en vigor de la nueva operativa el 1 de abril de 2023), está diseñado de tal manera que el facultativo médico entrega a la persona trabajadora, además del parte médico destinado a la misma, una copia en papel de los partes médicos de baja, confirmación y alta médica para que la presente, en un plazo determinado, en la empresa, la cual, a su vez, ha de cumplimentar ciertos datos requeridos en los mismos y remitirlos a la entidad gestora.

Sin embargo, el grado de desarrollo actual de los sistemas informáticos permite prescindir de la entrega a la persona trabajadora de la copia en papel del parte médico destinada a la empresa y, por tanto, de su presentación posterior. **Efectivamente, los actuales medios electrónicos permiten la puntual comunicación a la empresa, directamente por la Administración, de la expedición de los partes médicos.**

Igualmente resulta posible que las empresas comuniquen a la Administración los datos adicionales que esta precise para la gestión y control de la situación de incapacidad temporal y de la prestación correspondiente a la misma, así como de la compensación en la cotización, en su caso, de lo abonado en pago delegado, sin necesidad de la previa presentación del parte por la persona trabajadora.



De este modo, además, se evitan a la persona trabajadora obligaciones burocráticas que, precisamente por estar en incapacidad temporal, pueden resultarle gravosas. La situación acaecida con motivo de la pandemia derivada del COVID-19 aporta más razones para dicho cambio, al haber evidenciado las limitaciones del referido esquema, provocando diferentes incidencias y poniendo de manifiesto la necesidad de modificar los actuales modos de gestión de los procesos de incapacidad temporal.

Por otro lado, también se regulan en este RD determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración. **De este modo, los partes de baja y de confirmación de la baja se extenderán en función del periodo de duración que estime el médico que los emite. A estos efectos se establecen cuatro grupos de procesos:**

a En los **procesos de duración estimada inferior a cinco días naturales**, el facultativo del servicio público de salud, o de la empresa colaboradora o de la mutua, **emitirá el parte de baja y el parte de alta en el mismo acto médico.**

El facultativo, en función de cuando prevea que la persona trabajadora va a recuperar su capacidad laboral, consignará en el parte la fecha del alta, que podrá ser la misma que la de la baja o cualquiera de los tres días naturales siguientes a esta.

No obstante, la persona trabajadora podrá solicitar que se le realice un reconocimiento médico el día que se haya fijado como fecha de alta, y el facultativo podrá emitir el parte de confirmación de la baja si considerase que la persona trabajadora no ha recuperado su capacidad laboral.

b En los **procesos de duración estimada de entre cinco y treinta días naturales**, el facultativo del servicio público de salud, o de la empresa colaboradora o de la mutua, **emitirá el parte de baja consignando en el mismo la fecha de la revisión médica prevista que, en ningún caso, excederá en más de siete días naturales a la fecha de baja inicial.** En la fecha de revisión se extenderá el parte de alta o, en caso de permanecer la incapacidad, el parte de confirmación de la baja. **Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de catorce días naturales entre sí.**

c En los **procesos de duración estimada de entre treinta y uno y sesenta días naturales**, el facultativo del servicio público de salud, o de la empresa colaboradora o de la mutua, **emitirá el parte de baja consignando en el mismo la fecha de la revisión médica prevista que, en ningún caso, excederá en más de siete días naturales** a la fecha de baja inicial, expidiéndose entonces el parte de alta o, en su caso, el correspondiente parte de confirmación de la baja. **Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de veintiocho días naturales entre sí.**

d En los **procesos de duración estimada de sesenta y uno o más días naturales**, el facultativo del servicio público de salud, o de la empresa colaboradora o de la mutua, **emitirá el parte de baja, en el que fijará la fecha de la revisión médica prevista, la cual en ningún caso excederá en más de catorce días naturales a la fecha de baja inicial,** expidiéndose entonces el parte de alta o, en su caso, el correspondiente parte de confirmación de la baja. **Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos,**

cuando sean necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de treinta y cinco días naturales entre sí.

En cualquiera de los procesos contemplados en este apartado, el facultativo del servicio público de salud, de la empresa colaboradora o de la mutua podrá fijar la correspondiente revisión médica en un período inferior al indicado en cada caso.

También cabe destacar los siguientes puntos recogidos en este Real Decreto:

Propuesta de alta por la mutua: Cuando la propuesta de alta formulada por una mutua no fuese resuelta y notificada en el plazo de cinco días, esta podrá solicitar el alta al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). La entidad gestora deberá resolver en el plazo de cuatro días siguientes a su recepción.

Tramitación de los partes médicos por el INSS: El facultativo que expida el parte médico de baja, confirmación o alta entregará a la persona trabajadora una copia de este. 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 y alta al Instituto Nacional de la Seguridad Social, por vía telemática, **de manera inmediata, y, en todo caso, en el primer día hábil siguiente al de su expedición.**

El Instituto Nacional de la Seguridad Social, a su vez, comunicará a las empresas los datos identificativos de carácter meramente administrativo relativos a los partes médicos de baja, confirmación y alta emitidos por los facultativos del servicio público de salud o de la mutua, referidos a sus personas trabajadoras, como máximo, **en el primer día hábil siguiente al de su recepción en dicho Instituto, para su conocimiento.**

Las empresas tienen la obligación de transmitir al Instituto Nacional de la Seguridad Social a través del sistema de Remisión Electrónica de Datos (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 determinen mediante orden ministerial. La citada transmisión no será obligatoria cuando la persona trabajadora pertenezca a algún colectivo respecto del cual la empresa o empleador no tenga obligación de incorporarse al sistema RED.

El incumplimiento de la citada obligación podrá constituir, en su caso, una infracción de las tipificadas como leve en el artículo 21.4 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, con multas de entre 70 y 750 €.

Recuperación del importe no deducido en los seguros sociales: Cuando el empresario/a hubiese abonado a una persona trabajadora una prestación de incapacidad temporal en pago delegado, sin haberse compensado dicho importe mediante su deducción de las liquidaciones para el ingreso de las cuotas de la Seguridad Social, podrá solicitar ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social, ante el Instituto Social de la Marina o ante la mutua, según cuál sea la entidad competente para la gestión de la prestación, el reintegro de las cantidades abonadas a la persona trabajadora por tal concepto y no deducidas.

Tramitación de un alta por parte de un inspector médico: Cuando el parte médico de alta sea expedido por el inspector médico del Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, del Instituto Social de la Marina, estas entidades trasladarán los datos contenidos en

el parte de manera inmediata, y, en todo caso, **en el primer día hábil siguiente al de dicha expedición**, al correspondiente servicio público de salud para su conocimiento y también a la mutua, en el caso de personas trabajadoras protegidas por la misma, con la finalidad de que esta dicte acuerdo declarando extinguido el derecho por causa del alta, sus motivos y efectos, y notifique el acuerdo a la empresa. Asimismo, el inspector médico entregará una copia del parte a la persona trabajadora, para su conocimiento, expresándole la obligación de incorporarse al trabajo el día siguiente al de la expedición.

La entidad gestora comunicará a la empresa, para su conocimiento, los datos meramente administrativos de los partes de alta médica de sus personas trabajadoras, como máximo, **en el primer día hábil siguiente al de su expedición**.

Cuando en un proceso de incapacidad temporal se haya expedido el parte médico de alta por el Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, por el Instituto Social de la Marina, a través de los inspectores médicos de dichas entidades, durante los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha en que se expidió el alta, serán estas entidades las únicas competentes, a través de sus propios médicos, para emitir una nueva baja médica por la misma o similar patología.

Procesos de baja médica en curso: Las previsiones introducidas por este Real Decreto serán de aplicación, **a partir de su entrada en vigor el 1 de abril de este año**, a los procesos que en ese momento se encuentren en curso y no hayan superado los 365 días de duración.

Desde el departamento de [Gestión Laboral](#) de AddVANTE - Baker Tilly quedamos a su disposición para ampliar esta información o resolver cualquier duda que pudiera surgir relacionada con este artículo.

**Víctor Jiménez**

Socio área Gestión Laboral
vjimenez@advante.com

Nuevas bonificaciones a la contratación

Con fecha 11 de enero de 2023, se ha publicado el Real Decreto ley 1/2023, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral, cuyo objetivo es rediseñar el sistema de incentivos a la contratación para mejorar su eficacia y fomentar el empleo de calidad.

En este artículo intentaremos exponer, de manera resumida, aquellos aspectos más relevantes relacionados con las nuevas bonificaciones aprobadas.

OBJETIVO

Este Real Decreto ley tiene por objeto regular los incentivos destinados a promover la contratación laboral, así como otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad financiados mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo.

En el marco de las políticas activas de empleo, la regulación prevista en este Real Decreto ley tiene como objetivos generales promocionar la contratación de las personas desempleadas, especialmente de las más vulnerables, contribuir al mantenimiento y la mejora de la calidad del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas, así como fomentar la creación de empleo en el ámbito de la economía social.

PERSONAS DESTINATARIAS DE LAS MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO

Podrán ser destinatarias de las medidas de fomento del empleo aquellas:

- Personas de atención prioritaria, que figuren registradas en los servicios públicos de empleo como demandantes de servicios de empleo en situación laboral de desempleadas.



No obstante, no se requerirá la inscripción en los servicios públicos de empleo a las mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de trata de seres humanos, de explotación sexual o laboral, a las mujeres en contextos de prostitución, a las víctimas del terrorismo, a las personas trabajadoras con discapacidad que pasen a prestar sus servicios desde el mercado de trabajo protegido de los centros especiales de empleo o enclaves laborales al mercado de trabajo ordinario, a las personas en riesgo o situación de exclusión social que pasen a prestar sus servicios desde empresas de inserción a empresas del mercado ordinario, así como a las personas inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

- Personas trabajadoras que vean transformados sus contratos en contratos indefinidos o que vean mejorada su contratación por conversión de contratos indefinidos a tiempo parcial en contratos indefinidos a tiempo completo, o de contratos fijos discontinuos en contratos indefinidos ordinarios en los supuestos previstos en la norma.
- Personas trabajadoras sustituidas por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral o que cambian de puesto de trabajo por riesgos derivados del embarazo o durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional.
- Personas trabajadoras que se incorporan como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales.

REQUISITOS PARA SER BENEFICIARIO DE LOS INCENTIVOS:

Para ser beneficiario se requerirá:

- **No haber sido inhabilitado para obtener subvenciones** y ayudas públicas y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social de acuerdo con el artículo 33.7.f) de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- **Respecto de los beneficios en las cotizaciones de la Seguridad Social, no haber sido excluido del acceso a las ayudas, subvenciones, bonificaciones y beneficios** derivados de la aplicación de los programas de empleo o formación profesional para el empleo, por la comisión de infracciones graves o muy graves no prescritas.
- **Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias.**
- **Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social** en relación con el ingreso por cuotas y conceptos de recaudación conjunta.
- **Contar con el correspondiente plan de igualdad**, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. **El requisito previsto en el párrafo anterior se entenderá cumplido con la inscripción obligatoria en registro público** de conformidad con lo previsto en el artículo 11 del Real Decreto 901/ 2020, de 13 de octubre.

OBLIGACIONES DE MANTENIMIENTO EN EL EMPLEO:

En las bonificaciones a la contratación laboral indefinida, incluida la transformación de contratos en los supuestos previstos en esta norma, y por la incorporación, con carácter indefinido, como personas socias trabajadoras o de trabajo en cooperativas y sociedades

laborales, **el beneficiario deberá mantener a la persona destinataria de estas medidas en situación de alta, o asimilada a la de alta con obligación de cotizar, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, al menos tres años desde la fecha de inicio del contrato, transformación o incorporación bonificados.**

A efectos del cumplimiento de las obligaciones de mantenimiento de la situación de alta, o asimilada a la de alta, en el correspondiente régimen de la Seguridad Social, **no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo por causas objetivas o por despidos disciplinarios que no hayan sido declarados o reconocidos como improcedentes, los despidos colectivos que no hayan sido declarados no ajustados a derecho, así como las extinciones causadas por dimisión, jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de las personas trabajadoras, o por resolución del período de prueba.**

Asimismo, no se tendrán en cuenta las extinciones de contratos de trabajo causadas por jubilación, muerte o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del empresario, por expiración del tiempo convenido en caso de contratos formativos o de duración determinada bonificados en esta norma, o por fin del llamamiento de personas trabajadoras con contrato fijo-discontinuo, así como, en el caso de subrogaciones, por las causas legales estipuladas. También quedarán excluidas las extinciones de contratos a personas trabajadoras con discapacidad de centros especiales de empleo que pasen de prestar sus servicios en centros especiales de empleo a la empresa ordinaria.

El incumplimiento de las obligaciones de mantenimiento del alta, o de la situación asimilada al alta con obligación de cotizar, en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, determinará la pérdida del derecho a los correspondientes incentivos, con la obligación de reintegro de los beneficios obtenidos con el recargo y los intereses de demora correspondientes.

CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

De manera general, **en los supuestos de contratación a tiempo parcial, las citadas cuantías se reducirán proporcionalmente en función de la jornada establecida, sin que ésta pueda ser inferior, a efectos de la aplicación de los correspondientes incentivos, al 50 por ciento de la jornada** a tiempo completo de una persona trabajadora comparable.

EXCLUSIONES EN EL ACCESO A LAS BONIFICACIONES

Quedarán excluidas del acceso a los incentivos las siguientes contrataciones:

- Relaciones laborales de carácter especial.
- Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, del empresario o de quienes tengan el control empresarial.
- Contrataciones realizadas con personas trabajadoras que en los doce meses anteriores a la fecha de alta de la persona trabajadora en el correspondiente régimen de la Seguridad Social hubiesen prestado servicios en la misma empresa o entidad mediante un contrato por tiempo indefinido, o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o un contrato formativo, cualquiera que sea su modalidad y la duración de su jornada.

- Personas trabajadoras que hayan causado baja en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con un contrato de trabajo indefinido para otro empleador en un plazo de tres meses previos a la fecha del alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social con el contrato incentivado. Esta exclusión no se aplicará cuando la finalización del contrato sea por despido reconocido o declarado improcedente, o por despido colectivo.

CONTROL EN LA APLICACIÓN DE LAS BONIFICACIONES

En el caso de las bonificaciones de cuotas el Servicio Público de Empleo Estatal realizará el control o verificación de los requisitos objetivos para el acceso y mantenimiento de las bonificaciones de cuotas.

La vigilancia del cumplimiento de los requisitos y exclusiones, así como de las obligaciones, establecidas en relación con los beneficios de cuotas de la Seguridad Social corresponderá al Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

RESUMEN DE LOS INCENTIVOS MÁS IMPORTANTES APROBADOS EN ESTE REAL DECRETO

Contratación indefinida

- Personas con capacidad intelectual límite: 128 euros/mes durante 4 años.
- Mujeres víctimas de violencia de género, de violencias sexuales y de trata de seres humanos: 128 euros/mes durante 4 años.
- Personas en situación de exclusión social:
 - o En general: 128 euros/mes durante 4 años.
 - o Si la persona trabajadora contratada ha finalizado un contrato de trabajo con una empresa de inserción durante los 12 meses anteriores, no ha prestado posteriormente sus servicios por cuenta ajena por un período superior a 30 días para otro empleador con posterioridad al cese en la empresa de inserción y es contratada con carácter indefinido por un empleador que no tenga la condición de empresa de inserción o centro especial de empleo: 147 euros/mes durante un periodo máximo de 12 meses. A la finalización de este periodo de 12 meses, se aplica la bonificación general hasta alcanzar los 4 años.
- Personas desempleadas de larga duración: 110 euros/mes o 128 euros/mes, si se trata de mujeres o con personas de 45 o más años, durante 3 años.
- Personas víctimas del terrorismo: 128 euros/mes durante 4 años.
- Personas jóvenes menores de 30 años con baja cualificación y que sean beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil: 275 euros/mes, durante 3 años.
- Contratación indefinida o incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica en empresas: 38 euros/mes durante un período máximo de 3 años, salvo que la persona trabajadora contratada sea persona con discapacidad, en cuyo caso la bonificación podrá aplicarse durante toda la vigencia del contrato.

Contratación formativa

- Contrato de formación en alternancia: 91 euros/mes. Asimismo, da derecho a una bonificación de 28 euros/mes en las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta.

- Transformación en indefinidos de contratos formativos: 128 euros/mes o 147 euros/mes, si se trata de mujeres, durante 3 años.
- Transformación en indefinidos de contratos de relevo: 55 euros/mes, o 73 euros/mes, en el caso de mujeres, durante los 3 años siguientes.
- Contrato de formación en alternancia (bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social para la financiación de los costes de la formación recibida por la persona trabajadora contratada):
 - o En general: en la cuantía máxima que resulte de multiplicar el módulo económico establecido reglamentariamente por un número de horas equivalente al 35% de la jornada durante el primer año del contrato, y el 15% de la jornada el segundo.
 - o Formalizado con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil: la que resulte de multiplicar el correspondiente módulo económico por un número de horas equivalente al 50% de la jornada durante el primer año del contrato, y del 25% de la jornada el segundo.
- Bonificación por costes derivados de tutorización de las personas trabajadoras (aplicable sobre la cuota empresarial de Formación Profesional):
 - o En general: hasta 1,5 euros por alumno o alumna y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno o alumna.
 - o Empresas de menos de 5 personas trabajadoras: hasta 2 euros por alumno o alumna y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y alumno o alumna.
- Contratación de personal investigador bajo la modalidad de contrato predoctoral: 115 euros/mes.

Incentivos en medidas de conciliación

- Contratos de duración determinada que se celebren con personas jóvenes desempleadas para sustitución de personas trabajadoras en determinados supuestos: 366 euros/mes durante el período en el que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación o, en su caso, situación de incapacidad temporal.
- Bonificaciones en la cotización de las personas trabajadoras sustituidas durante las situaciones de nacimiento y cuidado del menor o la menor, ejercicio corresponsable en el cuidado del menor o de la menor lactante, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural: 366 euros/mes durante el período en el que se superpongan el contrato de sustitución y la respectiva prestación.
- Cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como supuestos de enfermedad profesional: 138 euros/mes.

Personal autónomo

- Se incluye expresamente a los socios trabajadores o de trabajo de las sociedades cooperativas encuadrados en RETA como beneficiarios de la bonificación de cuotas durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.
- Se deroga la bonificación a la contratación indefinida por parte del trabajador autónomo como trabajadores por cuenta ajena de su cónyuge, ascendientes, descendientes y

demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive.

Resto de bonificaciones

- Readmisión de personas trabajadoras tras haber cesado en la empresa por incapacidad permanente total o absoluta, o por invalidez permanente: 138 euros/mes durante un período de 2 años, siempre que la readmisión no responda a un derecho de las personas trabajadoras a reincorporarse al puesto de trabajo.
- Incorporación de personas trabajadoras como socias trabajadoras o de trabajo a cooperativas y sociedades laborales:
 - o En general: 73 euros/mes durante 3 años.
 - o Personas jóvenes menores de 30 años, o personas menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%: 147 euros/mes durante el primer año, y de 73 euros/mes durante los 2 años restantes.
- Transformación en contratos fijos-discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras por cuenta ajena agrarias durante tres años: 55 euros/mes, o de 73 euros/mes en el caso de mujeres.
- Empresas de los sectores de turismo y comercio y hostelería que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de las personas trabajadoras con contratos de carácter fijo-discontinuo: 262 euros/mes (durante los meses mencionados).
- Empresas dedicados a actividades encuadradas en los sectores de agricultura, pesca y acuicultura; industria, excepto energía y agua; comercio; turismo; hostelería y resto de servicios, excepto el transporte aéreo de ala fija, construcción de edificios, actividades financieras y de seguros y actividades inmobiliarias, así como en otros sectores o ámbitos de actividad que se determinen legalmente, en las ciudades de Ceuta y Melilla, con cuentas de cotización asignadas a dichas empresas en las que tengan personas trabajadoras con contratos indefinidos que presten actividad en las referidas ciudades: 262 euros/mes durante la vigencia de los contratos.

ENTRADA EN VIGOR DE LAS BONIFICACIONES

De manera general entrarán en vigor el **1 de septiembre de 2023**.

Desde el departamento de [Gestión Laboral](#) de AddVANTE - Baker Tilly quedamos a su disposición para ampliar esta información o resolver cualquier duda que pudiera surgir relacionada con este artículo.

**Eva Menéndez**

Laboral

emenendez@advante.com

Reclamación de vacaciones no disfrutadas por el trabajador

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid declara el derecho a un trabajador a que le compensen las vacaciones más allá del último año de trabajo.

Los magistrados de la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en la sentencia dictada el 25/11/2022 nº 1020/22 en Recurso de Suplicación 1015/2022, consideran que el derecho a vacaciones anuales retribuidas establecido en el art. 38.1 del Estatuto de los trabajadores no puede interpretarse de manera restrictiva compartiendo el criterio de los Tribunales Europeos.

El trabajador reclama en su demanda ante el Juzgado de lo Social, el derecho a percibir una compensación económica por las vacaciones del año 2019 y 2020 que no pudo disfrutar. El juzgado de instancia reconoció el derecho al percibo de las vacaciones del año 2020 pero no las del 2019, en base al art. 38.1 del ET en el sentido que no puede sustituirse el disfrute de las mismas por cantidad alguna y porque el trabajador no lo solicitó.

Tal como han venido aplicando los Tribunales Europeos en algunas de sus sentencias el empresario debe velar de manera concreta y transparente para que el personal pueda disfrutar efectivamente de sus vacaciones anuales pagadas y si no es así y no permite a una persona trabajadora ejercer su derecho a vacaciones anuales retribuidas debe asumir las consecuencias, ya que de no hacerlo, así se estaría aceptando un comportamiento que daría lugar al enriquecimiento sin causa del empresario contrario a preservar la salud de la persona trabajadora.

En el asunto ventilado en la sentencia dictada por el TSJ de Madrid se dan además otras circunstancias como que el trabajador estuvo afectado por un ERTE y después de su finalización fue despedido inmediatamente por lo que, se privó al mismo del disfrute de sus vacaciones.



En su consecuencia se dan los dos supuestos para eludir la prescripción anual establecida en el art. 38.1 del ET, es decir, la culpabilidad del empresario y la no información al trabajador de su posible pérdida de vacaciones y tampoco le ofreció alternativa alguna a dicha situación.

Tal como manifiesta el TSJ y en consonancia con la jurisprudencia europea cuando el empresario no cumple con este deber de información no opera la prescripción del art. 59 del ET y queda abierta la vía para reclamar las vacaciones más allá del último año de trabajo.

**Ignacio Grau**

Abogado

igrau@advante.com

Nueva ley del fomento del ecosistema emprendedor de las empresas

Ley Startup como nueva medida para ayudar a los emprendedores.

El pasado día 23 de diciembre del 2022 entró en vigor la ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes (coloquialmente conocida como **Ley Startup**) que, junto a la Ley 18/2022, de 28 de septiembre, de creación y crecimiento de empresas (Ley Crea y Crece), que entró en vigor el 28 de septiembre, y que analizamos en el [AddNEWS del mes de octubre](#), refuerza el apoyo a los emprendedores españoles. Así pues, en lo que respecta al ámbito mercantil, la Ley Startup complementa la Ley Crea y Crece en la adopción de medidas que mejoran la creación de negocio y de empresas.

Las medidas más significativas en lo que respecta los aspectos mercantiles son las siguientes:

- 1** El plazo para la inscripción de empresas emergentes constituidas como sociedades limitadas, así como todos sus actos societarios, se reduce significativamente, dejándolo en cinco (5) días hábiles desde la fecha del asiento de presentación. Dicho plazo puede reducirse a 6 horas si la sociedad presenta estatutos tipos conforme al modelo que apruebe el Gobierno en un plazo de 3 meses desde la publicación de la ley indicada. Además, los aranceles notariales y registrales de tales sociedades, que utilicen el sistema de tramitación telemática del Centro de Información y Red de Creación de Empresas y que el capital social sea inferior a 3.100 euros, serán de 60 y 40 euros respectivamente, y los actos de inscripción en el BORME estarán exentos de tasas. Cabe recordar que la constitución de sociedades de responsabilidad limitada con un capital social inferior a 3.000.-€ se introdujo por la Ley Crea y Crece publicada el pasado mes de septiembre.
- 2** Las empresas emergentes no incurrirán en causa de disolución por pérdidas que dejen reducido el patrimonio neto a una cantidad interior a la mitad del capital social, siempre que



no sea procedente solicitar la declaración de concurso, hasta que no hayan transcurrido **tres años** desde la constitución. Importante medida que viene a complementar el vacío que dejó la Ley Crea y Crece, al permitir la creación de sociedades de responsabilidad limitada con un capital inferior a 3.000.-€, y que consecuentemente dichas sociedades podrían incurrir fácilmente en causa de disolución, respondiendo solidariamente el órgano de administración de las deudas sociales si no promueve tal disolución. Con la indicada medida, se da oxígeno a la sociedad y al órgano de administración para estructurar, planificar y desarrollar la actividad de la empresa a fin de recoger sus frutos a medio-largo plazo.

- 3** Los pactos de socios de las empresas emergentes bajo el régimen de sociedades de responsabilidad limitada podrán inscribirse y gozarán de publicidad registral siempre que no contengan cláusulas contrarias a la ley. Igualmente serán inscribibles las cláusulas estatutarias que incluyan prestaciones accesorias por parte de los socios.

- 4** La Junta General de las empresas emergentes podrá autorizar la adquisición de participaciones propias para su entrega a los administradores, empleados u otros colaboradores de la empresa, con la exclusiva finalidad de ejecutar un plan de retribución, siempre que se reúnan los siguientes requisitos: (i) la autocartera no supere el 20% del capital social; (ii) el sistema de retribución esté previsto en los estatutos; (iii) las participaciones a adquirir deberán estar íntegramente desembolsadas; (iv) el patrimonio neto, una vez realizada la adquisición, no podrá resultar inferior al importe del capital social más las reservas indisponibles, legales o estatutarias, y; (v) la adquisición por la sociedad de las participaciones se debe producir en el plazo de 5 años desde la autorización.

Desde AddVANTE - Baker Tilly, recalamos la importancia de asesorarse adecuadamente antes de realizar la constitución de este tipo de empresas emergentes, ya que no sólo implica los beneficios societarios indicados anteriormente, sino también beneficios fiscales y laborales tratados por mis compañeros de la firma.

**Maximiliano Todolí**

Abogado

mtodoli@advante.com

Legitimada la creación de grupos de WhatsApp de empresa sin consentimiento de la persona trabajadora

La AEPD resuelve que es válida la inclusión de las personas trabajadoras en grupos de WhatsApp de la empresa sin necesidad de recabar el consentimiento de estos.

El pasado 9 de enero fue publicada la [resolución de la AEPD](#) en virtud de la cual quedaba legitimada la inclusión de trabajadores en grupos de WhatsApp de la empresa con fines laborales sin necesidad de obtener su consentimiento previo.

En dicha resolución, la AEPD archiva un expediente iniciado por la queja de un trabajador de una empresa de reparto que había sido incluido en dos grupos de WhatsApp con otros miembros de la empresa sin contar con el consentimiento del mismo.

En dichos grupos se informa, entre otras cosas, acerca las rutas de reparto, las personas que las llevan a cabo, los horarios y la localización de las furgonetas al finalizar la jornada. Según la versión del empleado, no se sale de los grupos al publicarse en estos toda la información necesaria para el desempeño de su trabajo.

Por su parte, la empresa manifestó que la utilización de los dispositivos móviles personales y WhatsApp en este caso *“como medio de comunicación interno entre la misma y sus trabajadores, es imprescindible para su trabajo”*, debido a que por la naturaleza de la actividad (reparto y entrega de paquetería), esta tenía lugar fuera de la sede laboral.

Asimismo, ante el requerimiento de información por parte de la AEPD, la compañía informó expresamente a los trabajadores de la utilización de la aplicación de mensajería instantánea como vía de comunicación profesional, incluyendo el nombre, apellidos y número de teléfono de los empleados.



Estas alegaciones formuladas por la compañía de reparto le parecieron suficientes a la Agencia para archivar el expediente y, por ende, considerar legítimo el tratamiento de los datos de los empleados en las citadas condiciones, lo cual supone un cambio de paradigma, pues la AEPD se había mostrado siempre muy restrictiva en cuanto al tratamiento de los teléfonos personales de empleados se refiere.

Los argumentos expuestos por la AEPD para dar validez a la conducta de la empresa se resumen en apenas tres párrafos en el apartado de conclusiones del escrito de la resolución que, además, no se encuentran exentos de controversia.

En cuanto a la base legítima para incluir a los empleados en grupos de WhatsApp, la atribuye al artículo 6.1.b) RGPD, mencionando que en *"las relaciones laborales, el tratamiento de los datos personales se basa jurídicamente, de forma principal, en la ejecución del contrato de trabajo, aunque ciertos datos también podrán tratarse para cumplir las exigencias impuestas por la ley o por un convenio colectivo."*

La argumentación es tan vaga que prácticamente da cabida al tratamiento de cualquier dato personal de un trabajador por parte del empleador con amparo en el contrato laboral.

El siguiente punto controvertido era si las acciones de la empresa suponían una infracción de los principios establecidos en el artículo 5 RGPD, haciendo expresa mención del de minimización de datos y el de confidencialidad.

En este sentido, la AEPD manifestaba lo siguiente:

"En el presente caso, los datos objeto de tratamiento son los mínimos necesarios para la organización del trabajo particular llevado a cabo por la parte reclamada, que ha informado a los trabajadores de la finalidad del tratamiento en los grupos de WhatsApp creados con la finalidad de utilizar esta vía de comunicación en asuntos relacionados con el contrato de trabajo, condiciones laborales, organización y desarrollo de tareas de trabajo y reparto y manteniendo la confidencialidad sobre ellos."

Parece muy discutible afirmar que los datos sean los *"mínimos necesarios"* y que no existían medios alternativos al uso de WhatsApp como vía de comunicación con los empleados a disposición de la empresa que requirieran el tratamiento de menos datos personales, pues al incluir a los trabajadores en el grupo ya se está poniendo al descubierto con respecto al resto de miembros el número de teléfono personal, nombre y apellidos y, en su caso, la foto de perfil. Parece razonable pensar que la empresa podría haber optado por habilitar un correo electrónico profesional o cualquier otra aplicación de mensajería instantánea que no implicase tal nivel de tratamiento de datos personales de los empleados.

Por último, por si la propia resolución no era ya polémica de por sí, la propia AEPD publicó una [nueva resolución](#) el día siguiente a la tratada en este artículo en la cual sancionaba al empleador de una mujer contratada para ejercer labores de limpieza y a la comunidad de propietarios en la que prestaba tales servicios.

El motivo de la sanción fue la cesión de los datos personales de la empleada (el número de teléfono) sin su consentimiento al ser incluida en un grupo de WhatsApp para realizar un *"seguimiento de su actividad laboral"*.

Desde AddVANTE - Baker Tilly seguiremos atentos a la evolución de los criterios de la AEPD.

CONSEJO EDITORIAL



José María López
Socio Área Fiscal Financiero
✉ jmlopez@advante.com



Arantxa Hernández
Socia Área Planificación Tributaria
✉ ahernandez@advante.com



Noelia Acosta
Socia Audiaxis
✉ nacosta@audiaxis.com



Joan Jiménez
Socio Área Consultoría
✉ jjimenez@advante.com



Eulalia Rubio
Socia Área Legal
✉ erubio@advante.com



Moisés Álvarez
Socio Área Legal
✉ malvarez@advante.com



Jordi Martínez
Socio Área Consultoría
✉ jmartinez@advante.com



Ignasi Blajot
Socio Área Legal
✉ iblajot@advante.com



Víctor Jiménez
Socio Área Gestión Laboral
✉ vjimenez@advante.com



AddVANTE⁺

Barcelona: Av. Diagonal, 482 1ª Planta / 08006 Barcelona / Tel. (+34) 93 415 88 77

addvante@advante.com · www.advante.com



La información contenida en la circular informativa AddNEWS no puede ser aplicada a ningún caso particular sin un asesoramiento previo. La presente información es de carácter general por lo que, dada la complejidad de los temas, los mismos deberían ser objeto de comentarios particularizados previamente a cualquier toma de decisiones.