

ÍNDICE

Boletines Oficiales

BOE BOE núm 44 de 21.02.2023

ALERTADORES O WHISTLEBLOWERS. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

[Ley 2/2023, de 20 de febrero](#), reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

RESUMEN

[\[pág. 3\]](#)

Norma en tramitación

TRABAJADORES DESPLAZADOS.

Sometido a información pública la Modificación Reglamentaria del régimen especial de trabajadores desplazados a España

[\[pág. 6\]](#)



Actualidad Poder Judicial

DESPIDO.

El TSXG declara improcedente un despido basado en pruebas obtenidas tras abrir un maletín olvidado por la trabajadora.

[\[pág. 7\]](#)

DESPIDO COLECTIVO

El Tribunal Supremo no considera discriminatorio un acuerdo sobre despido colectivo entre una empresa y los sindicatos que pactó menos indemnización para los afectados mayores de 60 años.

[\[pág. 8\]](#)

Actualidad web AEAT

AUTÓNOMOS.

Nuevo sistema de cotización para autónomos.

Información sobre cómo determinar tu rendimiento neto para calcular las cuotas de cotización a la Seguridad Social

[\[pág. 9\]](#)



Sentencia de interés

INCAPACIDAD TEMPORAL.

Alta médica tras prórroga de 180 días. Se cuestiona cual sea la fecha a la que ha de estarse para el abono de la prestación: la fecha de la resolución administrativa o la fecha de notificación de la resolución a la beneficiaria. **Se estima que es la fecha de la notificación de la resolución.** Reitera doctrina.

[\[pág. 12\]](#)

PRESTACIONES INDEBIDAS.

No es lo mismo el plazo de prescripción del reintegro de prestaciones que el de prescripción de la acción revisora de la entidad gestora. El TS ratifica su doctrina, diferenciando entre el plazo de prescripción para el ejercicio de la acción de revisión del art. 146 LRJS y la prescripción de la obligación de reintegro de prestaciones indebidas del art. 53 LGSS, en este caso con respecto a una pensión de viudedad.

[\[pág. 12\]](#)

NULIDAD DEL DESPIDO. EMBARAZO.

Es lícito invocar a posteriori el estado de embarazo (a través de un escrito de ampliación de la demanda) cuando la trabajadora conozca después del despido su estado de embarazo.

[\[pág. 13\]](#)



Congreso Diputados

BOCG. Proyecto de Ley de Empleo. Aprobación definitiva.

[\[pág. 14\]](#)

Convenios colectivos publicados esta semana de Estado, Catalunya y Madrid

[\[pág. 15\]](#)

Cuadros normativos

Normas publicadas en el BOE durante el 2023
(actualizado a 21/02/2023) – con cuadro – resúmenes – comparativos



[Acceder](#)

Normas en proceso de aprobación
(actualizado a 21/02/2023) – con cuadro



[Acceder](#)

[\[pág. 16\]](#)



Leído en la prensa

[\[pág. 17\]](#)

Boletines Oficiales

BOE BOE núm 44 de 21.02.2023

ALERTADORES O WHISTLEBLOWERS. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.
[Ley 2/2023, de 20 de febrero](#), reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

RESUMEN:

¿Cuál es la finalidad de esta Ley: (art. 1)



Se incorpora al Derecho español la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019.

La presente ley tiene por finalidad **otorgar una protección adecuada frente a las represalias que puedan sufrir las personas físicas que informen** sobre alguna de las acciones u omisiones a que se refiere el artículo 2, a través de los procedimientos previstos en la misma.

También tiene como finalidad el fortalecimiento de la **cultura de la información**, de las infraestructuras de integridad de las organizaciones y el fomento de la cultura de la información o comunicación como mecanismo para prevenir y detectar amenazas al interés público

Se excluyen del ámbito de aplicación material los supuestos que **se rigen por su normativa específica**.

¿Qué protege?: (art 2)

La presente ley protege a las personas físicas que informen, a través de alguno de los procedimientos previstos en ella de:

- a) Cualesquiera **acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea**
- b) Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de **infracción penal o administrativa grave o muy grave**. En todo caso, se entenderán comprendidas todas aquellas **infracciones penales o administrativas graves o muy graves que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social**.

¿A quién?: (art. 3)

Se aplicará a los **informantes que trabajen en el sector privado o público** y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional.

- a) las personas que tengan la condición de **empleados públicos o trabajadores por cuenta ajena;**
- b) los **autónomos;**
- c) los **accionistas, partícipes** y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una empresa, incluidos los miembros no ejecutivos;
- d) cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de **contratistas, subcontratistas y proveedores**.

La presente ley también se aplicará a los informantes que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones obtenida en el marco de **una relación laboral o estatutaria ya finalizada, voluntarios, becarios, trabajadores en periodos de formación con independencia de que perciban o**

no una remuneración, así como a aquellos cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

¿Cómo?: (art. 4)



Se hará a través de un **sistema interno de información**.

¿Quién será el responsable de implantarlo?: (art. 5)

El **órgano de administración u órgano de gobierno de cada entidad** u organismo obligado por esta ley será el responsable de la implantación del Sistema interno de información, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, y tendrá la condición de responsable del tratamiento de los datos personales de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos personales.

¿A quién corresponde la gestión de sistema interno?: (art. 6 a 9)

La gestión del Sistema interno de información se podrá llevar a cabo **dentro de la propia entidad u organismo o acudiendo a un tercero externo**.

¿Qué entidades deben contar con el sistema de información interna? (Art. 10, 11 y 12)

- Las **personas físicas o jurídicas** del sector privado **que tengan contratados cincuenta o más trabajadores**.

Las personas jurídicas en el sector privado que **tengan entre cincuenta y doscientos cuarenta y nueve** trabajadores y que así lo decidan, **podrán compartir entre sí el Sistema interno de información** y los recursos destinados a la gestión y tramitación de las comunicaciones, tanto si la gestión se lleva a cabo por cualquiera de ellas como si se ha externalizado, respetándose en todo caso las garantías previstas en esta ley

- Las **personas jurídicas del sector privado** que entren en el ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea en materia de servicios, productos y mercados financieros, prevención del blanqueo de capitales o de la financiación del terrorismo, seguridad del transporte y protección del medio ambiente a que se refieren las partes I.B y II del anexo de la Directiva (UE) 2019/1937, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, deberán disponer de un Sistema interno de información que se regulará por su normativa específica con independencia del número de trabajadores con que cuenten. En estos casos, esta ley será de aplicación en lo no regulado por su normativa específica. Se considerarán incluidas en el párrafo anterior las personas jurídicas que, pese a no tener su domicilio en territorio nacional, desarrollen en España actividades a través de sucursales o agentes o mediante prestación de servicios sin establecimiento permanente.
- Los **partidos políticos, los sindicatos, las organizaciones empresariales y las fundaciones** creadas por unos y otros, siempre que reciban o gestionen fondos públicos.

En el caso de un **grupo de empresas** conforme al artículo 42 del Código de Comercio, la sociedad dominante aprobará una política general relativa al Sistema interno de información a que se refiere el artículo 5 y a la defensa del informante, y asegurará la aplicación de sus principios en todas las entidades que lo integran, sin perjuicio de la autonomía e independencia de cada sociedad, subgrupo o conjunto de sociedades integrantes que, en su caso, pueda establecer el respectivo sistema de gobierno

corporativo o de gobernanza del grupo, y de las modificaciones o adaptaciones que resulten necesarias para el cumplimiento de la normativa aplicable en cada caso. 2. El Responsable del Sistema podrá ser uno para todo el grupo.

¿Es incompatible el canal interno con el externo? (Art. 16 a 24)

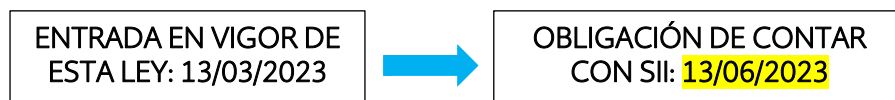
Toda persona física **podrá informar ante la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I.**, o ante las autoridades u órganos autonómicos correspondientes, de la comisión de cualesquiera acciones u omisiones incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley, ya sea directamente o previa comunicación a través del correspondiente canal interno.

¿Qué pasa si no se instala un Sistema interno de información? (Art. 61 y ss)

Tendrán la consideración de **infracciones muy graves** el incumplimiento de la obligación de disponer de un Sistema interno de información en los términos exigidos en esta ley con la consecuente **sanción económica** y en algunos casos la amonestación pública, **prohibición de obtención de subvenciones y beneficios fiscales durante 4 años**.

¿A partir de cuándo es obligatorio establecer un sistema interno de información si estoy obligado?
(DT 2ª)

Las Administraciones, organismos, **empresas** y demás entidades obligadas a contar con un Sistema interno de información deberán implantarlo **en el plazo máximo de tres meses a partir de la entrada en vigor de esta ley (13/03/2023)**



TODAS LAS EMPRESAS OBLIGADAS

Como excepción, en el caso de las **entidades jurídicas del sector privado con doscientos cuarenta y nueve trabajadores o menos**, así como de los municipios de menos de diez mil habitantes, el plazo previsto en el párrafo anterior se extenderá hasta el **1 de diciembre de 2023**.

EMPRESAS CON MENOS DE 249 TRABAJADORES

EMPRESAS	OBLIGACIÓN DE CONTAR CON UN SISTEMA INTERNO	DESDE CUANDO
EMPRESAS DE 0 A 49 TRABAJADORES	NO	-----
EMPRESAS DE 50 A 249 TRABAJADORES	SI	01/01/2024
EMPRESAS CON MÁS DE 250 TRABAJADORES	SI	13/06/2023

Norma en tramitación

TRABAJADORES DESPLAZADOS. Sometido a información pública la Modificación Reglamentaria del régimen especial de trabajadores desplazados a España

Fecha: 16/02/2023

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [Proyecto](#)

Este real decreto entrará en vigor el **día siguiente al de su publicación en el BOE**.

Se somete a trámite de información pública en la web de la AEAT la modificación del reglamento de IRPF en materia del régimen especial de trabajadores desplazados.

La ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes introduce modificaciones en el régimen fiscal especial aplicable a las personas trabajadoras desplazadas a territorio español con el objetivo de atraer el talento extranjero. En particular, en lo que respecta al ámbito subjetivo de aplicación del régimen, este se extiende a los trabajadores por cuenta ajena, al permitir su aplicación a trabajadores que se desplacen a territorio español para trabajar a distancia utilizando exclusivamente medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación y a administradores de empresas emergentes con independencia de su porcentaje de participación en el capital social de la entidad. Asimismo, se extiende dicho ámbito subjetivo de aplicación a quienes se desplacen para desarrollar una actividad emprendedora en los términos de la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, a los profesionales altamente cualificados que presten servicios a empresas emergentes y a los que lleven a cabo actividades de formación, investigación, desarrollo e innovación, y cumplan determinados requisitos. Además, se establece la posibilidad de acogerse al régimen especial, esto es, de optar por la tributación por el Impuesto sobre la Renta de no Residentes, a los hijos del contribuyente menores de veinticinco años (o cualquiera que sea su edad en caso de discapacidad) y a su cónyuge o, en el supuesto de inexistencia de vínculo matrimonial, el progenitor de los hijos, siempre que cumplan unas determinadas condiciones. Estas modificaciones requieren el correspondiente desarrollo reglamentario

Además:

- En relación con los nuevos supuestos de acceso al régimen especial establecidos legalmente, se define **cuándo una actividad económica se calificará como emprendedora**, quién es un profesional altamente cualificado o cuándo se llevan a cabo actividades de formación, investigación, desarrollo e innovación.
- Adicionalmente, **se aclara el plazo para que se desplacen a territorio español los familiares del contribuyente** acogido al régimen especial.
- Se modifica el artículo 114 del Reglamento con la finalidad de aclarar las especialidades en materia de retenciones y obligaciones formales de los nuevos supuestos legalmente establecidos de acceso al régimen especial.
- Se introduce una **nueva disposición transitoria vigésima estableciendo el plazo para el ejercicio de la opción por dicho régimen para los contribuyentes que adquieran su residencia fiscal en España en el periodo impositivo 2023** como consecuencia de un desplazamiento a territorio español realizado en 2022 o en 2023 antes de la entrada en vigor de la Orden Ministerial que apruebe el nuevo modelo de comunicación de la opción por el mismo. Asimismo, se aclara que los trabajadores o administradores, supuestos a los que ya era de aplicación el régimen especial, también podrán ejercer la opción por el citado régimen especial con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la citada Orden.

Actualidad Poder Judicial

El TSXG declara improcedente un despido basado en pruebas obtenidas tras abrir un maletín olvidado por la trabajadora

Subraya que se vulneraron los derechos fundamentales de la perjudicada porque el acceso a su contenido no estaba legitimado “ni con la finalidad de identificar a su propietario, ni con la de comprobar lo que había dentro”

Fecha: 23/02/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Nota y Sentencia](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (TSXG) ha declarado improcedente un despido disciplinario al considerar ilícita la apertura, por parte de otra trabajadora de la empresa, de un maletín que la perjudicada dejó olvidado en un establecimiento público y del cual se obtuvieron las pruebas utilizadas para acreditar la causa de ese despido. El alto tribunal subraya que el acceso a su contenido no estaba legitimado “ni con la finalidad de identificar a su propietario, ni con la finalidad de comprobar lo que había dentro”. Por ello, los magistrados han declarado la vulneración del derecho fundamental a la intimidad de la empleada de la Confederación Empresarial de Ourense, a la cual ha condenado a abonarle 6.000 euros, así como a readmitir a la demandante, con abono de los salarios dejados de percibir, o, en su caso, a pagarle, si así lo decide la perjudicada, una indemnización de 38.622 euros.

En la sentencia, los magistrados relatan que la directora de un departamento de la Confederación Empresarial de Ourense fue despedida en enero de 2022, después de que una persona acudiese a la sede de la entidad para entregar un maletín que hacía unos días había dejado olvidado la empleada en un local de hostelería. El maletín, según la resolución, fue recibido por dos trabajadoras de la entidad, las cuales “procedieron a abrirlo para examinar su contenido (atendiendo a la prueba testifical practicada en juicio oral, realmente fue la primera quien lo abrió y, a la vista de lo que encontró, avisó a la segunda)”. Al ver que contenía documentos de la empresa demandada, según el TSXG, avisaron al secretario general, quien acordó un registro del maletín ajustado a lo establecido en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores. “Con todo, el intento de ajustarse al artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores no puede tener éxito pues la exigencia causal justificativa del registro es que sea necesario para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, y esa necesidad solo ha surgido en el caso a resultados del ilegítimo acceso inicial”, el cual “emponzoña la legitimidad del posterior registro”.

“Como se ve, el acceso inicial al contenido del maletín se produjo sin mediar ninguna orden de la empresa, sino en virtud de una decisión motu proprio de la trabajadora que recibió el maletín”, indica la Sala, al tiempo que señala que, en ese momento, se desconocía quién era su propietario. “Ese simple desconocimiento no legitimaba el acceso a su contenido”, recalca, pues afirma que “no existía 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”.

No obstante, el TSXG entiende que no hubo ánimo de vulneración de derechos fundamentales en la obtención de las pruebas ilegítimas, ni por parte de la empresa ni por parte de la trabajadora que inicialmente accedió al contenido del maletín, lo que considera que es “circunstancia atenuatoria relevante”. La sentencia no es firme, pues contra ella cabe presentar recurso.

Actualidad Poder Judicial

El Tribunal Supremo no considera discriminatorio un acuerdo sobre despido colectivo entre una empresa y los sindicatos que pactó menos indemnización para los afectados mayores de 60 años

La Sala considera que hubo una justificación objetiva, razonable y proporcionada para esa diferencia de trato, ya que los trabajadores de 60 años o más se encuentran muy próximos al acceso a la pensión de jubilación, situándose a las puertas de la misma con la percepción de prestaciones de desempleo, y pueden beneficiarse más fácilmente de la posibilidad de concertar un convenio especial de seguridad social

Fecha: 23/02/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Nota](#)

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha establecido en una sentencia que no constituyó una discriminación por razón de edad el acuerdo sobre despido colectivo alcanzado en sede judicial entre una empresa privada y los representantes de los trabajadores que pactó una menor indemnización para los afectados de edad igual o superior a 60 años, teniendo en cuenta que, con independencia de su edad, las indemnizaciones pactadas para todos los trabajadores mejoraban el mínimo legal aplicable.

El Supremo considera que hubo una justificación objetiva, razonable y proporcionada para esa diferencia de trato, ya que los trabajadores de 60 años o más se encuentran muy próximos al acceso a la pensión de jubilación, situándose a las puertas de la misma con la percepción de prestaciones de desempleo, y pueden beneficiarse más fácilmente de la posibilidad de concertar un convenio especial de seguridad social de los previstos en el Estatuto de los Trabajadores para los procedimientos de despido colectivos de empresas no concursadas en favor de los trabajadores mayores de 55 años.

El alto tribunal desestima el recurso de una trabajadora que tenía 60 años en el momento del despido contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha que avaló el acuerdo entre los representantes de Elcogás y los sindicatos.

El tribunal subraya, en primer lugar, que, con independencia de su edad, las indemnizaciones pactadas para todos los trabajadores mejoraban el mínimo legal aplicable y contemplaban, incluso, diversos factores de corrección favorables a quienes percibían un menor salario. Asimismo, señala que el pacto alcanzado entre la empresa y la representación de los trabajadores fue fruto de la negociación colectiva y adoptado por quienes se encontraban legitimados para ellos, fruto de la autonomía individual en el marco de una empresa privada, sin que desde esa perspectiva puramente formal haya tacha alguna de ilegalidad.

Los magistrados señalan que debe calificarse como “razonable y proporcionado que contemple una menor indemnización para quienes ya han cumplido la edad de 60 años, teniendo en cuenta que se encuentran muy próximos al acceso a la pensión de jubilación, situándose a las puertas de la misma con la percepción de prestaciones de desempleo, y pueden beneficiarse más fácilmente de la posibilidad de concertar un convenio especial de seguridad social en consideración la previsión sobre su financiación del art. 51.9 ET para los procedimientos de despido colectivos de empresas no concursadas en favor de los trabajadores mayores de 55 años”.

Y por otro lado, recuerda que a “los trabajadores de menor edad les resta un recorrido profesional y vital más incierto, están todavía alejados de la pensión jubilación, y resulta objetivamente más difícil que las prestaciones de seguridad social que puedan percibir en el futuro alcancen hasta el momento de acceder a esa pensión”.

“El sacrificio exigido a quienes están en una u otra franja de edad es razonable y proporcionado, resultando objetivamente justificado que el acuerdo para distribuir los costes de la cuantía total de la suma indemnizatoria alcanzada con la empresa favorezca en mayor medida al colectivo que se encuentra más alejado del momento de la jubilación”, añade la sentencia.

Actualidad web AEAT

AUTÓNOMOS. Nuevo sistema de cotización para autónomos.

Información sobre cómo determinar tu rendimiento neto para calcular las cuotas de cotización a la Seguridad Social

Fecha: 20/02/2023
 Fuente: web de la AEAT
 Enlace: [acceder](#)

Con efectos desde el 1 de enero de 2023, se establece un nuevo sistema de cotización a la Seguridad Social para los trabajadores por cuenta propia o autónomos basado en los rendimientos netos anuales, obtenidos en el ejercicio de todas sus actividades económicas, empresariales o profesionales, a título individual o como socio o integrante de cualquier tipo de entidad.

El rendimiento neto computable de cada una de las actividades ejercidas se calculará de acuerdo con lo previsto a las normas del IRPF y con algunas particularidades en función del colectivo al que pertenezcan.

En función del método de determinación del rendimiento neto de la actividad, el rendimiento neto computable a efectos de calcular las cuotas de cotización puede obtenerse del siguiente modo:

Método de estimación directa ^

La **suma del importe** de las siguientes casillas de la declaración de la Renta:

- **Casilla 0224: “Rendimiento neto”**
- **Casilla 0186: “Cuotas de la Seguridad Social o aportaciones a mutualidades alternativas del titular de la actividad”**

Módulos ^

- **Actividades distintas de las agrícolas, ganaderas y forestales**
 El **importe de la casilla 1465: “Rendimiento neto previo”** de la declaración de la Renta.
- **Actividades agrícolas, ganaderas y forestales**
 El **importe de la casilla 1539: “Rendimiento neto minorado”** de la declaración de la Renta.

Rendimientos obtenidos a través de entidades en régimen de atribución de rentas

La casilla 1577 de la declaración de Renta, recoge el **rendimiento neto atribuido al socio, comunero o partícipe de la entidad**. Pero esta casilla NO refleja exactamente los rendimientos computables a tener en cuenta para determinar la base de cotización.

En función del método de determinación del rendimiento neto de la actividad de la entidad en régimen de atribución de rentas, el rendimiento neto computable a efectos de calcular las cuotas de cotización puede obtenerse del siguiente modo:

- **Estimación directa normal**

El importe de la casilla **1577** de la declaración de la Renta.

- **Estimación directa simplificada**

El importe de la casilla **1577** de la declaración de la Renta.

Se deberá restar el importe de la casilla 1579 “Provisiones deducibles y gastos de difícil justificación”.

- **Módulos**

Para determinar el rendimiento, **se deberá calcular el importe atribuible al socio, comunero o partícipe que equivalga al importe que le correspondería si se realizara la actividad de forma individual, es decir:**

- **Actividades distintas de las agrícolas, ganaderas y forestales**

El importe de la casilla **1465**: “Rendimiento neto previo”.

- **Actividades agrícolas, ganaderas y forestales**

El importe de la casilla **1539**: “Rendimiento neto minorado”.

Autónomos societarios

Tendrán la consideración de trabajadores autónomos con actividades de carácter societario:

1. Personas que tengan acciones que supongan el 33%, o más, del capital social de una sociedad.
2. Personas que ejerzan funciones de dirección y gerencia de una sociedad, cuando sus acciones supongan el 25%, o más, del capital social.

Para determinar el rendimiento neto se computarán de manera **adicional a los rendimientos que pudieran obtener por su propia actividad económica desarrollada a título individual**, los siguientes:

- Rendimientos íntegros de capital mobiliario, dinerarios o en especie, derivados de su condición de socios y/o administrador.
- Rendimientos del trabajo derivados de la actividad en dichas entidades.

Caso particular: Los autónomos societarios que presten sus servicios a entidades profesionales se deberá tener en cuenta los rendimientos de la actividad económica.

Cooperativistas

- Socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado

A efectos de determinar el rendimiento neto se computarán, de manera **adicional a los rendimientos que pudieran obtener de su propia actividad económica**, los rendimientos íntegros de trabajo o capital mobiliario, dinerarios o en especie, derivados de su condición de socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado.

Otros supuestos

- Socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.
- Comuneros de Comunidades de Bienes y socios de sociedades civiles irregulares.
- Socios trabajadores de sociedades laborales cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el 50 por ciento, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

A efectos de determinar el rendimiento neto se computarán, de manera **adicional a los rendimientos que pudieran obtener de su propia actividad económica**, la totalidad de los rendimientos íntegros de trabajo o capital mobiliario, dinerarios o en especie, derivados de su condición de socios o comuneros de estas entidades.

En la página web de la Tesorería General de la Seguridad Social (www.seg-social.es) puedes consultar toda la información relacionada con el [Nuevo sistema de cotización para autónomos en 2023](#)

Se informa que, desde el 1 de enero de 2023, **estarán obligadas a presentar declaración de IRPF**, todas aquellas personas físicas que en cualquier momento del período impositivo hubieran estado de alta, como trabajadores por cuenta propia, en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.



Sentencia de interés

INCAPACIDAD TEMPORAL. Alta médica tras prórroga de 180 días. Se cuestiona cual sea la fecha a la que ha de estarse para el abono de la prestación: la fecha de la resolución administrativa o la fecha de notificación de la resolución a la beneficiaria. **Se estima que es la fecha de la notificación de la resolución.** Reitera doctrina.

Fecha: 02/02/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 02/02/2023](#)

El TS, reiterando su doctrina, establece el derecho a la percepción de la prestación de incapacidad temporal desde el día en que la actora fue dada de alta por el INSS, hasta el día en que le fue

notificada la resolución, **pues justamente hasta tal fecha ha de prolongarse el abono del subsidio de incapacidad temporal solicitado.**

PRESTACIONES INDEBIDAS. No es lo mismo el plazo de prescripción del reintegro de prestaciones que el de prescripción de la acción revisora de la entidad gestora. El TS ratifica su doctrina, diferenciando entre el plazo de prescripción para el ejercicio de la acción de revisión del art. 146 LRJS y la prescripción de la obligación de reintegro de prestaciones indebidas del art. 53 LGSS, en este caso con respecto a una pensión de viudedad.

Fecha: 02/02/2023

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TS de 02/02/2023](#)

La cuestión que se plantea en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina es si la acción formulada por el INSS iniciadora de expediente de revisión de actos declarativos de derechos estaba o no prescrita en el momento en que se inició. 2. A la parte recurrida en el actual recurso se le reconoció pensión de viudedad por resolución de 26 de marzo de 1996.

Por resolución de 26 de octubre de 2017, el INSS acordó instar la revisión de la resolución de 1996 ante el juzgado de lo social, mediante demanda contra la beneficiaria de la pensión de viudedad en la que se le reclamaba la devolución de determinadas cantidades.

La demanda del INSS fue estimada por la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Málaga de 29 de marzo de 2019 (autos 1180/2017). Tras desestimar las excepciones de falta de litisconsorcio pasivo necesario y de prescripción de la acción, el juzgado de lo social condenó a la demandada al pago de 65.092,76 euros.

En el presente caso resulta evidente que habían transcurrido más de cuatro años desde que a la recurrente se le reconoció la prestación, que lo fue por resolución de 26 de marzo de 1996, fecha a partir de la cual ha de computarse el tiempo prescriptivo, hasta que la entidad gestora acordó en fecha 26 de octubre de 2017 iniciar expediente de revisión de actos declarativos de derechos. La consecuencia es que la acción estaba prescrita cuando se pretendió ejercitar.

NULIDAD DEL DESPIDO. EMBARAZO. Es lícito invocar a posteriori el estado de embarazo (a través de un escrito de ampliación de la demanda) cuando la trabajadora conozca después del despido su estado de embarazo.

Fecha: 23/12/2022

Fuente: web del Poder Judicial

Enlace: [Sentencia del TSJ de Madrid de 23/12/2022](#)

La cuestión estriba en si cabe pronunciarse sobre una pretensión de nulidad del despido en base al hecho, no alegado ni en conciliación administrativa previa ni en la demanda inicial, que es el embarazo de la actora, que se alega en un escrito de ampliación de la demanda posterior a ésta.

La demanda únicamente impugnaba el despido en base a la existencia de defectos formales en el mismo, sin fundamentar la pretensión de nulidad en el indicado embarazo. Ocurre que la parte sostiene que tiene noticia de la situación de embarazo con posterioridad y que por ello al tener conocimiento de la misma vino a ampliar la demanda para aducir tal hecho y fundamentar la pretensión de nulidad en el mismo.

Como correctamente señala la parte recurrente, una vez estimado el motivo de recurso, en aplicación del artículo 202.2 de la Ley de la Jurisdicción Social, siendo totalmente suficientes los hechos probados para resolver sobre el fondo y teniendo en cuenta que la circunstancia del embarazo de la trabajadora despedida es totalmente objetiva y lleva a la declaración de nulidad del despido no procedente en aplicación de los artículos 55.5 del Estatuto de los Trabajadores y 108.2 de la Ley de la Jurisdicción Social, independiente de su conocimiento por la empresa (sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 17 de marzo de 2009, RCU 2251/2008), así lo debe declarar la Sala, estimando la demanda en su pretensión principal de nulidad, que ya se instrumentaba en la demanda inicial y no solamente en la ampliación.



Congreso de los Diputados

Se publica en el BOCG el Proyecto de Ley de Empleo con la Aprobación definitiva.

Fecha: 23/02/2023

Fuente: web del Congreso de los Diputados

Enlace: [acceder a Proyecto publicado en el BOCG de 23/02/2023](#)

El Pleno del Congreso de los Diputados, en su sesión del día **16 de febrero de 2023**, aprobó, de conformidad con lo establecido en el artículo 90 de la Constitución, el Proyecto de Ley de Empleo, con el texto que se inserta a continuación.

Se ordena la publicación en cumplimiento de lo previsto en el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

La presente Ley establece el marco de ordenación de las políticas públicas de empleo y regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo. Tiene por objetivo promover y desarrollar la planificación, coordinación y ejecución de la política de empleo y garantizar el ejercicio de los servicios garantizados y la oferta de una adecuada cartera de servicios a las personas o entidades demandantes de los servicios públicos de empleo, a fin de contribuir a la creación de empleo y reducción del desempleo, mejorar la empleabilidad, reducir las brechas estructurales de género e impulsar la cohesión social y territorial.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».



Convenios colectivos publicados de ámbito estatal y de la Comunidad Autónoma de Catalunya y Madrid

ESTATAL AZUCAR. Resolución de 20 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre revisión de las tablas salariales para el año 2023 del Convenio colectivo de la industria azucarera. [[BOE 22/02/2023](#)]

ESTATAL. ENTIDADES DE CRÉDITO. Resolución de 11 de febrero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial del XXII Convenio colectivo de las sociedades cooperativas de crédito. [[BOE 22/02/2023](#)]

BARCELONA. TINTORERIA I BUGADERIES. Conveni col·lectiu de treball del sector de tallers de tintoreria, despatxos a comissió, bugaderies d'autoservei i planxat de roba de la província de Barcelona per a l'any 2021 (versió en català i castellà). [[BOB 21/02/2023](#)]

CATALUNYA. ACCIÓN SOCIAL. RESOLUCIÓN EMT/394/2023, de 9 de febrero, por la que se dispone la inscripción y la publicación del acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de Cataluña de Acción social con niños, jóvenes, familias y otras en situación de riesgo para los años 2013-2018 (código de convenio núm. 79002575012007). [[DOGC de 23/02/2023](#)]

MADRID. MADERA. Resolución de 30 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación de la revisión salarial de 2023 del convenio colectivo del Sector de la Madera de la Comunidad de Madrid, suscrita por la Comisión Negociadora. [[BOCM 18/02/2023](#)]

Cuadros normativos

Normas publicadas en el BOE durante el 2023
(actualizado a 21/02/2023) – con cuadro – resúmenes - comparativos

Norma	ENTRADA EN VIGOR	IMPUESTOS AFECTADOS					MERCANTIL	LABORAL	OTROS	Comparativos
		IRPF	IS	IVA	IRNR	OTROS				
1 LEY DEL CUOTAS IRPF Ley 2/2023 de 30 de diciembre, del Duodécimo.	BOE 31/12/2023	Se permite que la persona deportista pueda elegir entre mantener la condición de maratonista para que pueda acceder al derecho conculativo que establece dicha disposición adicional.					Beneficios fiscales aplicados al programa deportivo «ESTO DE... (DL 1/17)	Se establece el régimen de medidas de especial protección. Cláusula contractual en caso de embargo.	Prácticas de deporte de menores	No hay
2 RMITES MÉDICAS Real Decreto 1506/2022 de 27 de diciembre	BOE 02/01/2023							Comunicación telemática de las dietas y hojas médicas.		COMPARATIVO
3 CONTRATACIÓN LABORAL PARTIDAS Real Decreto Ley 1/2023 de 10 de enero	BOE 11/01/2023			Tipo de contrato de equipamiento IVA que pasa al IVA para los productos que tributan al 2% de IVA.		Beneficios fiscales por Social Manifesta 15 Beneficia 06/02/2023	Prórroga extraordinaria por falta reconducción Nueva definición de vulnerabilidad (y no en su consecuencia del COVID)	Incentivos a la contratación laboral de determinadas personas a 11/02/2023 Nuevas cotizaciones sociales 11/02/2023 Nueva prestación por desempleo para el sector cultura 09/02/2023		COMPARATIVO

[Acceder](#)

Normas en proceso de aprobación
(actualizado a 21/02/2023) – con cuadro

NORMA	ESTADO DE LA NORMA			FISCAL	MERCANTIL	LABORAL	OTROS	BOE
	C/O MINISTROS	CONGRESO	SENADO					
DAC 7 ANTEPROYECTO DE LEY por la que se modifica la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, en transposición de la Directiva (UE) 2021/514 del Consejo de 22 de marzo de 2021 por la que se modifica la Directiva 2011/16/UE relativa a la cooperación administrativa en el ámbito de la fiscalidad.	27/12/2022							Traposición de la DAC 7
LEY DE LOS ALERTADORES* (O DE LOS WHISTLEBLOWERS). Proyecto de Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. La presente ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE.			BOCG 31/12/2022					Obligación de imponer un Sistema interno de información para que las personas puedan informar de infracciones: <ul style="list-style-type: none"> Las Administraciones, organismos, empresas y demás entidades obligadas deberán implementar un sistema interno de información de infracciones a partir de la entrada en vigor de esta ley. Como excepción, en el caso de las entidades jurídicas del sector privado con 249 trabajadores o menos, así como de los municipios de menos de diez mil habitantes, el plazo previsto en el presente artículo se entenderá hasta el 31 de diciembre de 2023.

[Acceder](#)



Leído en la prensa

Leído en ELDIARIO

Los inspectores de trabajo seguirán movilizándose: “Antes las mejoras eran 'inminentes' y ahora ni eso”

Hoy concluyen las jornadas de huelga convocadas en el organismo público, pero los sindicatos ya han anunciado que vendrán más protestas ante el incumplimiento de lo pactado con Trabajo