

PRINCIPALES NOVEDADES NORMATIVAS 2023 EN MATERIA LABORAL

- **Planes de igualdad**
 - Intensificación de campaña sobre control de planes y medidas de igualdad.
 - Intensificación de actuaciones en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Intensificación de colaboración, principalmente con el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.
 - Discriminación múltiple e interseccional. Actuaciones destinadas a la igualdad por razón de género en colectivos especialmente vulnerables.
 - **Se establece expresamente que las empresas obligadas a tener Plan de Igualdad (es decir, las que tienen a partir de 50 trabajadores) no podrán contratar con la Administración y demás entidades del sector público si no tienen plan de igualdad.**
 - en empresas con supuestos de teletrabajo superiores al 30% en un período de referencia de tres meses, están obligadas a incluir estos supuestos dentro de su plan de igualdad.
- **Fin de la bonificación del 100% en los contratos de sustitución durante la maternidad o paternidad a partir del 1 de septiembre.**
 - RD-Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral (BOE de 11 de enero de 2023).
 - Derogación de la bonificación actual (100% de los seguros sociales de empresa) desde el 1 de septiembre de 2023.
 - Por lo que la actual bonificación se mantendrá para contratos formalizados hasta el 31 de agosto de 2023.
 - Bonificación a partir del 1 de septiembre de 2023:
 - Bonificación de 366€/mes.
 - Para personas jóvenes desempleadas menores de 30 años.
- **Jubilación 2023.**

- Actualización de la edad de jubilación (art. 205.1 de la Ley General de la Seguridad Social).
 - En caso de tener cotizados más de 37 años y 9 meses = 65 años (3 meses más que el año anterior).
 - En caso de no tener cotizados más de 38 años y 6 meses = 66 años y 4 meses (2 meses más que el año anterior).
 - En todos los casos es condición sine qua non haber cotizado un mínimo de 15 años, y que 2 de ellos se hayan producido en los 15 inmediatamente anteriores a la solicitud. Además, para poder cobrar el máximo de la pensión serán necesarios 36 años y 6 meses cotizados a la Seguridad Social.
- Jubilación voluntaria:
 - Personas que tengan cumplidos 64 años y 4 meses: cotización inferior a 37 años y 9 meses.
 - Personas con 63 años de edad: cotización superior a 37 años y 9 meses.
- Jubilación no voluntaria:
 - Personas que tengan cumplidos 62 años y 4 meses: cotización inferior a 37 años y 9 meses.
 - Personas con 61 años de edad: cotización superior a 37 años y 9 meses.
- **La empresa debe pagar las gafas si son necesarias para trabajar con pantallas.**
 - El TJUE falla que el empleado no debe cargar con el gasto de las lentes si se necesitan específicamente para trabajar.
 - No es necesario que el trastorno de la vista haya sido provocado por uso de las pantallas de visualización.
 - Dicho abono podrá ser mediante entrega de las gafas o bien mediante el reembolso de los gastos.
 - Señala será el tribunal nacional quien compruebe si las gafas en cuestión “sirven efectivamente para corregir los trastornos de vista relacionados con su trabajo y no problemas de vista de carácter general que no necesariamente guardan relación con las condiciones de trabajo”.
 - El reembolso de los gastos no podrá hacerse mediante un complemento salarial de carácter general (por ejemplos, plus de penosidad).

- **La empresa puede incluir al trabajador en un grupo de Whatsapp sin su consentimiento.**
 - El contrato laboral es suficiente para amparar que una empresa cree grupos de Whatsapp con fines laborales.
 - El grupo de Whatsapp debe utilizarse para asuntos relaciones con la organización del trabajo de los empleados.
 - La AEPD aclara que, dentro del ámbito de las relaciones laborales, el tratamiento de los datos personales se basa jurídicamente, de forma principal, en la ejecución del contrato de trabajo.
 - *“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”*

Fuentes:
CISS
Sincrogo