



Newsletter

Derecho Laboral

Febrero 2023

mazars

Jurisprudencia: Registro de jornada objetivo y fiable

El Tribunal Supremo confirma que se ajusta a Derecho un sistema de registro de jornada mediante el cual el propio trabajador refleja diariamente las horas de inicio y finalización en la aplicación informática

Nuevamente la doctrina aclarará uno de los puntos más controvertidos que se han generado a raíz de la flexibilización horaria y el incremento del trabajo a distancia.

Si bien es cierto que el Estatuto de los Trabajadores impone a las empresas la obligación de garantizar el horario concreto de inicio y finalización de la jornada diaria de las personas trabajadoras, no indica cuál es el sistema o la herramienta adecuada para ello.

Esta incerteza comporta el peligro de que los trabajadores se sientan obligados a no registrar adecuadamente todos los tiempos de trabajo efectivo, con la consecuente realización de horas extraordinarias no declaradas.

El camino para que las empresas consigan disponer de un sistema de registro horario objetivo y fiable es la imposición al trabajador del deber de respetar una serie de criterios que le obliguen a efectuar una valoración jurídica de las tareas que debe incorporar en el registro como tiempo de trabajo efectivo sin quedar incluidas las interrupciones o descansos según la normativa aplicable.

El papel del trabajador en este sentido es de vital importancia para que exista una veracidad del tiempo realmente trabajado pues ello se escapa de muchas herramientas de control horario como el uso de tarjetas de fichaje o acceder con las huellas dactilares.

Jurisprudencia: Hacia un despido reparativo

El Tribunal Superior de Justicia de Catalunya abre camino a la concesión de una indemnización adicional a la legalmente establecida para en despido improcedente

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya ha concedido, por primera vez en España, una indemnización adicional a la legalmente establecida, esto es, 33 días por año de servicio en caso de despido improcedente. Concretamente ha sido calculada a partir del desempleo no percibido, justificando su decisión en el hecho que cinco días después del despido objetivo de la trabajadora, la empresa acudió a un ERTE por fuerza mayor derivado de la pandemia.

La línea argumental de esta Sala se basa en el hecho de que, si la indemnización legal y tasada resulta notoriamente insuficiente, podrá fijarse otra superior que alcance a compensar los totales daños y perjuicios que el ilícito acto de despido haya podido causar.

La cuestión está en “qué debe entenderse por notoriamente insuficiente”, así como la incerteza de los criterios que se deben tener cuenta para el cálculo de la indemnización adicional y la imposibilidad de los empresarios de prever los eventuales costes derivados de la contratación.

Esta nueva interpretación referente a la compensación de daños y perjuicios por despido improcedente y la posible discrecionalidad de los Tribunales puede comportar cierta inseguridad jurídica a la Empresa y/o empleadores.

Novedad normativa: Obligación de comunicación telemática de las empresas con Inspección de Trabajo

A partir de ahora las empresas deberán comunicarse siempre con Inspección de Trabajo y Seguridad Social por medios electrónicos

La Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, actualizada el pasado mes de marzo de 2022, ya indicaba que las diligencias en las que se determinen los hechos y actos fruto de las inspecciones realizadas se remitirían a la empresa, en la medida de lo posible, por medios electrónicos.

No obstante, esta posibilidad ya se ha convertido en una obligatoriedad y así queda plasmada en las diligencias enviadas por Inspección de Trabajo en las que se indica que para cualquier notificación futura que se realice a la empresa se llevará a cabo mediante notificación electrónica.

Asimismo, también se solicita a las empresas que indiquen una dirección de correo electrónico y/o un dispositivo electrónico para poder remitir el aviso de envío.

Ahora, más que nunca, las empresas deben estar atentas a los medios electrónicos a fin de evitar el vencimiento de los plazos de las comunicaciones remitidas por parte de Inspección de Trabajo.

Novedad normativa: Actualización del SMI y las bases de cotización

Se publican sendas disposiciones normativas donde se recogen el nuevo SMI y la actualización en los tipos y bases de cotización

El nuevo salario mínimo se fija en 1.080 euros mensuales, sumando un total de 15.120 euros brutos anuales y teniendo efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2023. Asimismo, se publican las nuevas bases máximas y mínimas de cotización, debiendo destacar que desde fecha 1 de enero de 2023, la base máxima de cotización por contingencias comunes se sitúa en 4.495 euros mensuales, un aumento de 355 euros respecto del año pasado.

Asimismo, el legislador introduce el mecanismo de equidad intergeneracional, cuyo propósito es contribuir a paliar el desajuste generacional que sufre el sistema de pensiones. El mecanismo comportará un aumento del 0,6 % sobre la base de cotización por contingencias comunes, asumiendo la Empresa el 0,5 % y el Trabajador el 0,1 % restante.

El rápido ascenso del SMI durante los últimos años nos obliga a repasar los últimos pronunciamientos del Tribunal Supremo, que han venido fijando de manera inequívoca que para valorar el cumplimiento la obligación de respetar el salario mínimo debe tenerse en cuenta el conjunto de los elementos salariales percibidos por el Trabajador.

Alerta: Una nueva estafa en el sector del Retail

Una nueva estafa de criptomonedas, especialmente diseñada para engañar a empleados, causa estragos en el sector

Tal y como ya se han hecho eco varios medios de comunicación y así lo hemos podido constatar en primera persona como abogados de las empresas perjudicadas, ha aparecido una nueva estafa diseñada para engañar a trabajadores, especialmente del sector *Retail*, en su propio puesto de trabajo.

En este caso, los estafadores hacen alusión a unos impagos de la Empresa o multas administrativas, así como a la urgencia para hacer efectivo el cobro de los importes adeudados para convencer a trabajadores a realizar pagos con el dinero de la Empresa sin autorización de sus responsables.

El sistema de pago solicitado por parte de los estafadores ha sido en la mayoría de los casos mediante la compra de criptomonedas y está causando pérdidas de miles de euros a las Empresas del sector.

La existencia de directrices claras y recordatorios de los protocolos internos de actuación son claves para prevenir posibles estafas y que, si aún así éstas tienen lugar, puedan aplicarse las sanciones que correspondan.

Alerta: Canal de denuncias para empresas de más de 50 trabajadores

El pasado 20 de febrero fue publicada la normativa que impone la obligatoriedad, a las empresas de más de 50 trabajadores, a implantar un canal de denuncias.

La Ley reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, basada en la Directiva *Whistleblowing*, establece que será de aplicación a los informantes que trabajen tanto en el sector privado como en el público y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional.

El plazo máximo para el establecimiento de los sistemas internos de información es de tres meses desde la entrada en vigor de la ley, como excepción, en el caso de las entidades jurídicas del sector privado con 249 trabajadores o menos, el plazo se extiende hasta el 1 de diciembre de 2023, sancionado su incumplimiento con multas que pueden alcanzar hasta 1.000.000 euros.

¿Quiere saber más?

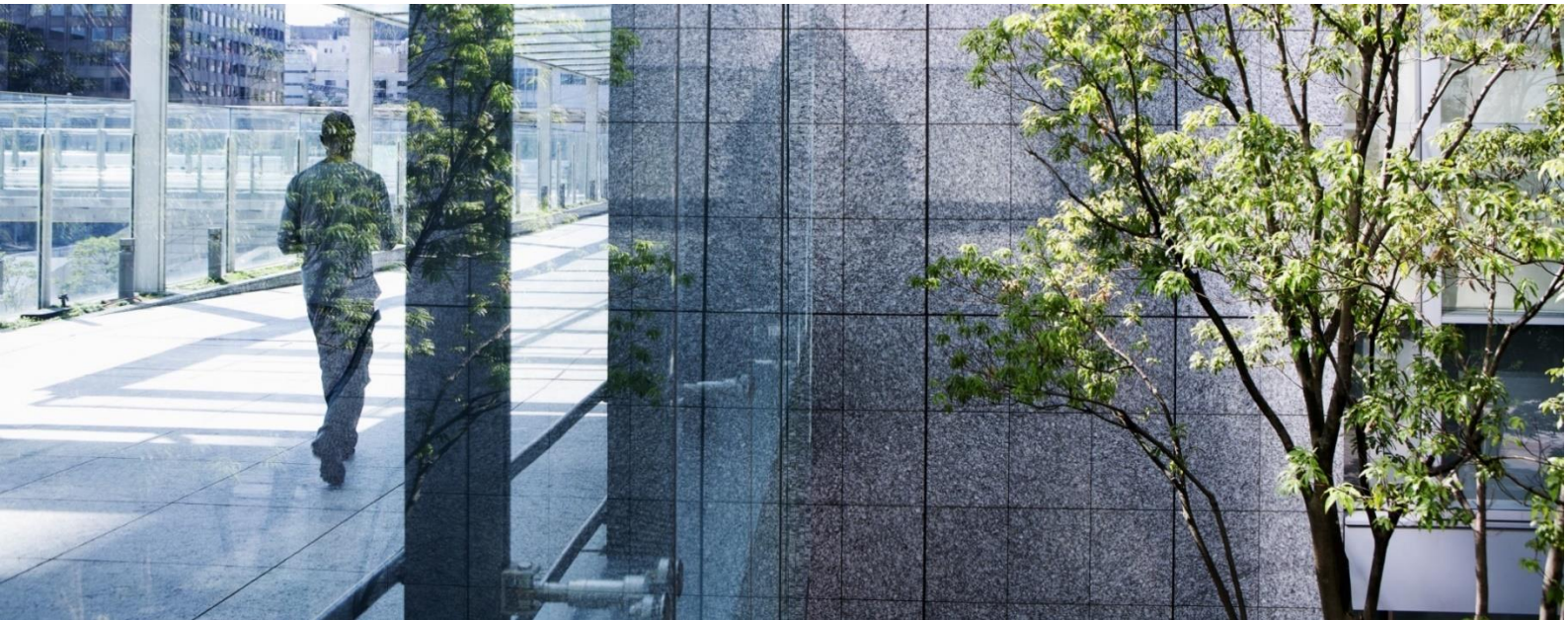
Adjuntamos [enlace](#) con más información que puedes encontrar en el perfil de [LinkedIn](#) de Mazars España.

Próximas publicaciones

✓ Ley del Empleo

✓ Ley de familias

✓ Estatuto del becario



Mazars es una firma internacional totalmente integrada, especializada en auditoría, consultoría, financial advisory, asesoramiento legal y fiscal y outsourcing. Operamos en más de 95 países y territorios en todo el mundo, contamos con la experiencia de 47.000 profesionales – 30.000 en la asociación integrada de Mazars y 17.000 a través de Mazars North America Alliance – para ayudar a clientes de todos los tamaños en cada etapa de su desarrollo.

www.mazars.es

Contacto

derecho.laboral@mazars.es