



Newsletter

Derecho Laboral

Julio 2023

mazars

Novedad normativa: Orden HFP/792/2023, de 12 de julio, por la que se revisa la cuantía exenta de las dietas y asignaciones para gastos de locomoción en el IRPF

La Orden Ministerial recoge, entre otras cuestiones, el incremento producido en las cuantías exentas de tributación por gastos de locomoción.

De acuerdo con esta nueva Orden la exención se incrementa de 0,19 euros a 0,26 euros el importe para la compensación de gastos de kilometraje regulado en el artículo 9 del Reglamento del IRPF y aplicable a aquellos trabajadores que se desplacen fuera de la fábrica, taller, oficina, o centro de trabajo, para realizar su trabajo en un lugar distinto, utilizando en dicho desplazamiento un vehículo privado.

Recordar, que esta compensación cubre el combustible y los gastos relacionados con el desgaste ocasionado al vehículo y sus posibles averías, así como de manera proporcional, el seguro y los impuestos relacionados con el vehículo.

Dicha modificación entró en vigor desde la fecha de la propia publicación de la Orden Ministerial en el BOE, el día 17 de julio de 2023.

Adjuntamos el [enlace](#) al Boletín Oficial donde podrá encontrar el texto íntegro de la normativa por si fuese de su interés.

Novedad normativa:

Real Decreto 608/2023, de 11 julio, por el que se desarrolla el Mecanismo Red de Flexibilidad y Estabilización del Empleo

Esta norma desarrolla el funcionamiento general del Mecanismo RED contemplado en el Real Decreto – Ley 32/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad de empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Las principales materias que desarrolla el Real Decreto 608/2023 son la delimitación de su objeto (cíclica o sectorial), medidas aplicables (reducción de jornada o suspensión de contrato), los beneficios en la cotización a la Seguridad Social para las empresas, las acciones formativas y el compromiso del mantenimiento del empleo al que van vinculadas dichas exenciones en la cotización.

Asimismo, queda estipulado que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será la autoridad laboral competente para pronunciarse respecto al cumplimiento de los requisitos por parte de las empresas para beneficiarse de este instrumento.

Finalmente establece un nuevo preaviso de seis meses por parte de las empresas ante el Ministerio de Trabajo y Economía Social cuando tengan previsto cerrar un centro para despidos de 50 o más personas trabajadoras.

Adjuntamos el [enlace](#) al Boletín Oficial donde podrá encontrar el texto íntegro de la normativa por si fuese de su interés.

Jurisprudencia: No es Laboral el accidente atribuible a la temeridad imprudente de la persona trabajadora

El TS en su sentencia de fecha 4 de julio de 2023, delimita la interpretación del concepto *imprudencia temeraria*, fallando a favor de la Mutua de accidentes.

El trabajador en cuestión sufre un atropello al salir del trabajo mientras cruzaba una vía de circulación de vehículos a motor de cuatro carriles por un lugar no habilitado para el paso de peatones. En este sentido el INSS le otorga una Incapacidad Permanente Total como consecuencia de un supuesto “accidente laboral”.

Es la Mutua colaboradora quien recurre la calificación del accidente, alegando la imprudencia temeraria como excluyente de relación alguna con la prestación de servicios.

El Alto Tribunal falla a favor de esta, concluyendo que en ningún caso se observó en la *conducta del trabajador la más elemental diligencia, prudencia y cautela, asumiendo un riesgo evidente e innecesario de puesta en peligro de su vida que llega a materializarse en un accidente*, calificando el mismo como no laboral.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si desea leer la sentencia completa.

Jurisprudencia: Excedencia voluntaria. Derecho preferente de reingreso en una vacante que conlleve la misma situación contractual, contratación indefinida.

La reincorporación a un empleo a tiempo parcial tras su excedencia voluntaria no implica la renuncia del trabajador a una vacante a tiempo completo similar al puesto anterior.

La sentencia del TS analiza el caso de una trabajadora con una relación laboral indefinida y a tiempo completo que cursó solicitud de excedencia voluntaria por un periodo de 3 años.

Tras solicitar la reincorporación a la Compañía en reiteradas ocasiones, ésta le ofrece un puesto de trabajo a tiempo parcial, que la actora acepta, manifestando expresamente que la aceptación no implicaba su renuncia a un ingreso a una jornada a tiempo completo.

La controversia del caso en concreto radica en determinar si tal aceptación constituye una novación de su anterior contrato a tiempo completo como defiende la Empresa o si, por el contrario, se conserva el derecho de reincorporación a jornada completa cuando exista una vacante que así lo permita.

En este sentido el TS concluye que en virtud del artículo 12.4.e) del Estatuto, la conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial tiene siempre carácter voluntario para el trabajador y en el caso en cuestión ésta manifestó expresamente en el momento de aceptación de la vacante su negativa a producir una novación de su contrato de trabajo que fuese definitiva, por lo que no puede entenderse bajo ningún concepto el agotamiento del derecho al

reingreso en un puesto con características similares al que ocupaba a tiempo completo.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si desea leer la sentencia completa.

Jurisprudencia:

Se aclara qué Juzgado tiene competencia territorial para conocer de una relación de teletrabajo

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña estima el recurso interpuesto por la Tesorería General de la Seguridad Social y anula la sentencia del Juzgado de lo Social nº12 de Barcelona fijando la competencia territorial en un asunto de teletrabajo.

A pesar de que la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social dispone que será el Juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, pero al tratarse de trabajo “on line” resulta dificultoso conocer cuál es el lugar de prestación de trabajo, dado que la web permite trabajar prácticamente desde cualquier punto del territorio, incluso podría decirse que del mundo.

En este sentido, la Sentencia del TSJ de Cataluña nº 611/2023 de 2 de febrero de 2023 viene a aclarar que la Ley de Trabajo a Distancia ha resuelto este vacío legal por ser de aplicación preferente. Esta norma indica que cuando se desarrolle trabajo a distancia de forma parcial el juzgado competente será el del lugar donde esté ubicado el centro de trabajo.

No obstante, cuando toda la jornada laboral se realice desde el domicilio del trabajador al cien por cien, deberá acudirse a lo suscrito en el contrato.

Adjuntamos el siguiente [enlace](#) por si desea leer la sentencia completa.

Contacto

derecho.laboral@mazars.es



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