









LABOR FLASH

Julio 2022



Labor10
ASESORES

Índice

	Pg.
 Cuantificación de los daños morales Sentencia del Tribunal Supremo núm. 356/2022, de fecha 20 abril de 2022 (Rec. 2391/2019)	4
 Justificación de horas extras en teletrabajo Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia núm. 1041/2022, de fecha 8 marzo de 2022 (Rec. 2417/2021)	5
 Instalación de cámaras ocultas Sentencia del Tribunal Supremo núm. 518/2022, de fecha 28 de marzo de 2022 (Rec. 2437/2021)	6
 Incumplimientos del código de conducta Sentencia del Tribunal de Justicia de las Islas Canarias núm. 290/2022, de fecha 22 abril de 2022 (Rec. 1154/2021)	7
 Negociación del plan de igualdad Sentencia del Tribunal Supremo núm. 303/2022, de fecha 5 de abril de 2022 (Rec. 99/2020)	8
 Despido objetivo por pérdida de cliente Sentencia del Tribunal Supremo núm. 247/2022 (Rec. 51/2021)	9
 Abono de pagas extras prorrateadas Sentencia del Tribunal Supremo núm. 452/2022, de fecha 18 de mayo de 2022 (Rec. 1646/2020)	10
 Solicitud de antecedentes penales Sentencia del Tribunal Supremo núm. 435/2022 (Rec. 70/2020)	11
 Contractualización de las condiciones del convenio colectivo Sentencia del Tribunal Supremo núm. 359/2022, de fecha 20 de abril de 2022 (Rec. 264/2021)	12
 Requisito de permanecer en alta para el pago del bonus Sentencia del Tribunal Supremo núm. 308/2022, de fecha 5 de abril de 2022 (Rec. 151/2021)	13
 Acuerdo de registro de jornada Sentencia del Tribunal Supremo núm. 299/2022, de fecha 5 de abril de 2022 (Rec. 7/2020)	14
 Permiso médicos privados Sentencia de la Audiencia Nacional núm. 60/2022, de fecha 20 de abril de 2022 (Rec. 63/2022)	15

Novedades legislativas

Pg.

- ➊ Reforma planes de pensiones 16-17
Ley 12/2022, de 30 de junio de 2022, de regulación para el impulso de planes de pensiones de empleo
- ➋ Ratificado el convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio 18
Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo
- ➌ Nueva Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género 19

Cuantificación de los daños morales

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO NÚM. 356/2022, DE FECHA 20 DE ABRIL DE 2022 (REC. 2391/2019)

Resumen

Cálculo de la indemnización de daños morales en caso de despido declarado nulo por vulneración de derechos fundamentales. Para fijar dicha indemnización se emplearán los criterios de la LISOS, valorando las circunstancias concurrentes al caso.

Un trabajador fue despedido de forma injustificada como represalia tras haber denunciado a una trabajadora y a la empresa por tres delitos continuados de revelación de secretos.

Para fijar el quantum indemnizatorio habrán de valorarse las circunstancias particulares de cada caso, como son: la antigüedad del trabajador, la duración temporal del daño, si concurre reincidencia, etc. dado que la horquilla de sanciones ofrecida por la LISOS es demasiado amplia.

En este caso, teniendo en cuenta que la antigüedad del trabajador asciende a 18 años y que este se encontraba de baja por IT cuando fue despedido, incapacidad que además deriva de la situación creada en la empresa como consecuencia de los hechos que el trabajador más tarde denunciaría y por lo que sería represaliado, la Sala fija ella misma la indemnización (para evitar dilatar de forma innecesaria el resarcimiento del daño sufrido) en 60.000€, cantidad equivalente a dos anualidades y que coincide con el valor intermedio del rango de la sanción previsto en la LISOS para la situación.

A tener en cuenta

En las demandas en las que se alegue una vulneración de derechos fundamentales habrá de determinarse cada uno de los elementos que deban tenerse en cuenta para el posterior cálculo de la indemnización por el Juez.

Justificación de horas extras en teletrabajo

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA NÚM. 1041/2022, DE FECHA 8 DE MARZO DE 2022 (REC. 2417/2021)

Resumen

Desestimación de la reclamación de cantidad por horas extra únicamente realizadas en teletrabajo por falta de acreditación de su existencia.

En el caso que aquí nos ocupa, la trabajadora reclama, entre otros conceptos, la cantidad correspondiente a horas extra que habría realizado cuando trabajaba de forma telemática, estando más del 75% de la plantilla en ERTE.

A pesar de que estas horas extra constan en el Registro de jornada implementado para el teletrabajo, consistente en un sistema de activación y desactivación por la propia trabajadora, no queda registrado que la actora hubiera realizado horas extra presencialmente, modalidad en la que sí es posible ejercer un cierto control sobre su jornada, hecho que la Sala considera indicativo para poner en duda la veracidad de los hechos alegados por la actora.

También alegaba la trabajadora que la empresa le había ordenado permanecer disponible en su domicilio aún fuera de su horario de trabajo, tiempo que se incluiría en el cómputo de horas extraordinarias reclamadas, sin que ello conste tampoco acreditado.

Por todo ello, la Sala desestima la pretensión de la trabajadora, porque entiende, y aquí reside la novedad de la Sentencia, que no es suficiente para acreditar la realización de horas extra el Registro horario utilizado exclusivamente durante el teletrabajo cuando al trabajar de forma presencial el correspondiente Registro no recoge la realización de horas extra en esta modalidad.

Esta sentencia resuelve una cuestión especialmente relevante, y es que parece que el juzgador tiene en cuenta que durante la prestación del servicio en modalidad de teletrabajo si bien el fraude no se presupone, sí se ha de hacer un especial esfuerzo probatorio para identificar qué horas extraordinarias reclama.

Instalación de cámaras ocultas

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO NÚM. 518/2022, DE FECHA 28 DE MARZO DE 2022 (REC. 2437/2021)

Resumen

No vulnera el derecho a la intimidad de la trabajadora la instalación de cámaras ocultas para vigilarla tras haber recibido la empresa varias quejas de usuarios alertando sobre su peligroso comportamiento en el desempeño de su puesto de trabajo.

En el caso analizado, la trabajadora es una conductora de autobús que había sido despedida disciplinariamente por mostrar en su puesto de trabajo actitudes contrarias a las normas de la empresa, tales como comer o limpiar su puesto mientras conduce, no hacer un uso adecuado de la mascarilla, etc.

Este comportamiento llevó a varios usuarios a presentar quejas en el Ayuntamiento, que le fueron trasladadas a la empresa junto con un requerimiento de parte de la Policía Municipal en el que solicitaban la identificación de los conductores aludidos en las quejas.

Para esclarecer los hechos, la empresa contrató un servicio de detectives privados que instaló cámaras ocultas en el autobús para vigilar el comportamiento de la conductora. Con ellas, se prueba que efectivamente la trabajadora incurría en graves comportamientos contrarios a las normas de la empresa y se procedió a su despido.

La trabajadora impugna el despido y solicita su nulidad por considerar que parte de los hechos probados se obtuvieron de forma ilícita, pues no se le notificó la instalación de las cámaras.

La Sala no considera que se hayan vulnerado sus derechos fundamentales, al entender que la empresa ha empleado una medida proporcional, idónea y adecuada atendiendo a las circunstancias, no siendo necesario avisar con carácter previo a la trabajadora de tal instalación. Esta proporcionalidad viene dada por el hecho clave de que la empresa había recibido varias quejas acerca de la actitud de esta trabajadora, hasta tal punto que la propia Policía le requirió su identificación, lo que obligaba a la demandada a abrir la pertinente investigación. Así las cosas, los medios empleados en el seno de dicha investigación resultaron adecuados, incluso sin avisar a la trabajadora, por cuanto el secreto en la utilización de las cámaras era indispensable para la consecución del objetivo perseguido y además fueron colocadas de la forma menos intrusiva posible, sin grabación de sonido y de modo que solo se captase la forma de conducción.

A tener en cuenta

La instalación de cámaras implicará siempre que haya que realizar un análisis previo sobre el cumplimiento del juicio de proporcionalidad

Incumplimientos del código de conducta

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS ISLAS CANARIAS NÚM. 290/2022, DE FECHA 22 ARBIL DE 2022 (REC. 1154/2021)

Resumen

Se considera incumplimiento grave y culpable del trabajador y transgresión de la buena fe contractual la actuación de un trabajador contraria a lo establecido en el Código de Conducta interno de la empresa sobre el cual tenía pleno conocimiento.

La sentencia analizada en este apartado estudia si es ajustado a Derecho un despido disciplinario efectuado como consecuencia del incumplimiento por parte del trabajador de la normativa de conducta interna en relación con la aceptación de regalos ofrecidos por los proveedores de la empresa demandada, pues este comportamiento está expresamente prohibido en el Código de Conducta de la empresa. Además, el año en que se producen los hechos, la empresa había dado orden expresa de devolver inmediatamente cualquier regalo enviado por algún proveedor.

En contra de lo previsto en el citado Código, el trabajador figuraba como beneficiario del sistema de puntos (para obtener regalos) que tenía uno de los proveedores, lo que suponía una transgresión de la buena fe y abuso de confianza, al beneficiarse del actor de compras hechas a nombre de la empresa.

La existencia de transgresión de la buena fe e incumplimiento de los deberes de lealtad y finalidad es independiente de la entidad del daño causado a la empresa, como igualmente es irrelevante la intención del trabajador de comportarse o no deslealmente. Sin embargo, estos aspectos sí que son importantes a la hora de ponderar la gravedad de la falta, por cuanto la Sala concluye que la conducta del trabajador es inequívocamente grave y culpable, porque no se trata de hechos esporádicos, sino de una conducta sistemática ocultada a la empresa, precisamente porque conculca el Código ético de la misma del cual el empleado es plenamente conocedor y supone un claro abuso de la confianza depositada en él.

A tener en cuenta

Un código de conducta no sustituye al régimen disciplinario del convenio colectivo pero es una herramienta indispensable para comunicar qué conductas son admisibles y cuales contrarias a las instrucciones empresariales.

Negociación del plan de igualdad

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO NÚM.. 303/2022, DE FECHA 5 DE ABRIL DE 2022 (REC. 99/2020)

Resumen

La implantación unilateral del Plan de Igualdad en un Grupo de empresas sin que exista obligación legal para ello pero sin contar con los sindicatos conlleva la nulidad de este y constituye una violación del derecho a la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva de los sindicatos omitidos.

La sentencia resuelve el caso de un grupo de empresas que había implantado un Plan de Igualdad elaborado y puesto en marcha sin previa negociación con los sindicatos cuando aún no era obligatoria su implementación para las empresas de menos de 250 trabajadores. Al no ser preceptivo en ese momento, la empresa considera que estaba exenta de la obligación de negociar con los sindicatos su contenido y posterior ejecución.

La Sala deja claro el carácter obligatorio de la fase de negociación colectiva para la determinación del contenido del Plan de Igualdad y su ulterior implantación, so pena de nulidad, sea o no obligatoria la elaboración de dicho Plan.

Asimismo, el Tribunal entiende que por ser indispensable la negociación con los representantes de los trabajadores en esta cuestión, esta es una actividad trascendental que forma parte del contenido esencial del derecho a la libertad sindical en su vertiente de negociación colectiva, derecho que ha sido claramente vulnerado por la empresa demandada originando el derecho a percibir una indemnización por parte de la empresa (fijada por el Tribunal Superior de Justicia en 6.250€).



Despido objetivo por pérdida de cliente

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO NÚM. 247/2022 (REC. 51/2021)



Resumen

El equilibrio productivo de la empresa resulta afectado cuando esta pierde un cliente, sin que esté obligada a probar algo más que el solo hecho de la reducción de la contrata, y sin que se imponga al empleador la obligación de agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador en la empresa, ni venir aquél obligado, antes de hacer efectivo el despido objetivo, a destinar al empleado a otro puesto vacante de la misma.

Se dirime en este caso si está justificado un despido objetivo por causas productivas como consecuencia de la pérdida de un cliente, concretamente, se discute si el cierre de la oficina bancarias en que presta servicios la trabajadora, limpiadora al servicio de la empresa contratista que tiene asumida la tarea de adecuar el local, constituye causa bastante como para justificar su despido por causas objetivas.

La peculiaridad de este caso se encuentra en que la sentencia recurrida no consideraba suficientemente probadas las causas objetivas motivadoras del despido, exigiéndole a la empresa que, además de acreditar la pérdida del cliente, pruebe que esa pérdida le ocasiona un importante desequilibrio productivo.

Desmarcándose del criterio seguido por la resolución impugnada, la presente sentencia entiende que no le es exigible a la empresa la acreditación de más efectos, puesto que resulta evidente que el hecho de perder un cliente ya supone un importante desequilibrio productivo.

Se alegaba además otro motivo de recurso por parte de la trabajadora y es la obligación que tiene la empresa de recolocar necesariamente a los trabajadores afectados. La sentencia recoge jurisprudencia anterior que niega que exista esta exigencia de agotar todas las posibilidades de acomodo del trabajador.

Abono de pagas extras prorrateadas

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO NÚM. 452/2022, DE 18 DE MAYO DE 2022 (REC. 1646/2020)

Resumen

Si los trabajadores aceptan pacíficamente recibir las pagas extra prorrateadas, pese a estar esto prohibido en el convenio colectivo, los trabajadores no pueden exigir que se les abone la paga de nuevo conforme a lo dispuesto en convenio, porque de lo contrario se produciría un enriquecimiento injusto a su favor.

La cuestión novedosa que resuelve esta sentencia consiste en determinar las consecuencias o efectos de una prohibición convencional de prorrateo mensual en el abono de las pagas extraordinarias, cuando el propio convenio no anuda ninguna consecuencia jurídica específica a su incumplimiento.

Al haber sido percibidas pacíficamente por la parte actora a lo largo de su relación laboral las pagas extraordinarias prorrateadas, ningún crédito genera a su favor por este concepto. La aceptación y consentimiento al percibo mensual extinguió la correlativa obligación del empleador y un nuevo reconocimiento generaría un enriquecimiento injusto para el trabajador, de modo que la Sala rectifica así su anterior (discutible) doctrina.



Solicitud de antecedentes penales

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO NÚM. 435/2022 (REC. 70/2020)

Resumen

Práctica empresarial consistente en solicitar a los trabajadores de nueva incorporación una declaración de que carecen de antecedentes penales es contraria a derecho por afectar a datos de carácter personal de naturaleza penal y no venir amparada en norma de rango legal.

La empresa demandada solicitaba al personal subrogado (vigilantes de seguridad) que firmasen un formulario en el que se declara que en los países en los que se ha residido se carece en los últimos cinco años de antecedentes penales en vigor.

La Sala no considera que el objetivo de la empresa sea legítimo ni tampoco goza de amparo legal, puesto que la legislación aplicable en materia de protección de datos establece que el tratamiento de los antecedentes penales para fines distintos a la prevención investigación, detección o enjuiciamiento de infracciones penales o de ejecución de sanciones penales sólo puede realizarse cuando esté amparado por una Ley. Y en este caso, no estamos ante una situación en la que la empresa tenga una ley que le ampare para requerir de los trabajadores sus antecedentes penales.

Los antecedentes penales son requisito de acceso a las pruebas de selección para la obtención de las habilitaciones profesionales de quienes aspiran a ser, en este caso, vigilantes de seguridad pero no es un elemento que incida en la contratación ni en la ejecución del contrato de trabajo.

Por ello, la Sala concluye que no existe finalidad legítima alguna que asista a la empresa para recabar esta información y confirma la sentencia recurrida, declarando la práctica una intromisión ilegítima en el derecho a la intimidad y vida personal de los trabajadores.

Contractualización de las condiciones del convenio colectivo

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO NÚM. 359/2022, DE FECHA 20 DE ABRIL DE 2022 (REC. 264/2021)

Resumen

la doctrina sobre contractualización de las condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo decaído tiene como presupuesto que no exista convenio colectivo aplicable regulando los contenidos prototípicos de la negociación colectiva y, por tanto, si este existe no cabe hablar de contractualización, sin que pueda invocarse la conservación de las condiciones personales de las que disfrutase cada trabajador.

En el asunto que resuelve la sentencia se discute si la mercantil demandada debe complementar la prestación por desempleo (hasta el 100% del salario) que su plantilla ha recibido durante la suspensión contractual provocada por la pandemia de la Covid-19 (ERTE), pues en el Convenio Colectivo de ámbito provincial de los años 2008-2010 se prevé esta mejora para los casos de suspensiones de contratos.

Siendo cierto que el convenio de aplicación perdió su vigencia en el año 2013, se menciona en los contratos de trabajo de personas contratadas con posterioridad, por lo que el sindicato recurrente exige que la empresa cumpla con cláusula convencional que impone la mejora antes citada para (i) los trabajadores contratados antes de la pérdida de vigencia del convenio, en aplicación de la teoría de contractualización; (ii) los trabajadores contratados con posterioridad en cuyos contratos se hace mención a él, de acuerdo con la doctrina de los actos propios de la demandada (la propia empresa menciona dicho convenio en los contratos y su aplicación se había venido aceptando pacíficamente).

La teoría de la contractualización supone que una vez un convenio colectivo llega a su término, es denunciado y finaliza el plazo de ultraactividad, si no existe convenio colectivo superior aplicable, las condiciones previstas en dicho convenio deben mantenerse a los trabajadores, entendiéndose que se han contractualizado.

No obstante, en este caso no procede aplicar las condiciones previstas en el convenio mencionado antes, porque no se da el presupuesto necesario para ello, que es que no exista otro convenio de aplicación. En este supuesto, sí que existe un convenio de ámbito superior, por lo que es este el que debe aplicarse.

Requisito de permanecer en alta para el pago del bonus

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO NÚM. 308/2022, DE FECHA 5 DE ABRIL DE 2022 (REC. 151/2021)

Resumen

Es nulo el requisito exigido por el sistema de incentivos de una empresa en virtud del cual es necesario mantenerse en alta en la Seguridad Social en la fecha de abono de los mismos, por resultar condición abusiva.

Se sustancia un conflicto colectivo en el que se discute la adecuación a Derecho del requisito exigido por la empresa en su sistema de incentivos por el que, para poder percibir un bonus comercial vinculado a la consecución de objetivos individuales, es necesario estar de alta en la Seguridad Social por la empresa en el momento de finalización del plazo en que se computan dichos objetivos.

Teniendo los incentivos naturaleza salarial, la sentencia entiende que, una vez devengados, el trabajador tiene derecho a cobrarlos con independencia de si se encuentra de alta o no. Y esto porque, de una parte, el requisito impugnado contraviene el art. 4.2,f) del ET, que consagra el derecho incondicional del trabajador a percibir su salario.

Este requisito no es coherente con la finalidad del bonus, pues en ningún momento se menciona en la Instrucción que regula el sistema de incentivos que se persiga con él premiar la permanencia en la empresa.

A tener en cuenta

Esto no implica que el bonus se pueda ligar a un requisito de permanencia pero habrá de establecerse como un objetivo más de la política de bonus.

Acuerdo de registro de jornada

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO NÚM. 299/2022, DE FECHA 5 DE ABRIL DE 2022 (REC. 7/2020)

Resumen

El acuerdo sobre registro de jornada suscrito entre la empresa y la mayoría sindical no comporta modificación alguna de los horarios ni de las pausas establecidas en el convenio, siendo un desarrollo del art. 34.9 ET.

Se impugna una parte del Acuerdo alcanzado entre el Grupo empresarial empleador y el sindicato Comisiones Obreras (CCOO) por el que se crea un sistema de registro de jornada calculando como hora de entrada el acceso a los sistemas a través del ordenador y como hora de la salida, la desconexión a los sistemas al final de la jornada. A la suma diaria del total se le aplicará un factor corrector para compensar las pausas y el horario de comidas, donde no siempre se apagan los dispositivos. Es decir, al cómputo de horas que arroje el registro se le resta 2 horas al día en jornada continuada y 30 minutos en jornada partida.

Este punto del acuerdo es impugnado porque UGT entiende que implica una modificación del régimen de jornada contenida en el convenio colectivo que se ha efectuado sin atender al procedimiento legalmente establecido, porque supone una agrupación de todas las pausas de los trabajadores durante la jornada laboral que vienen reguladas en dos artículos del convenio y que son diferentes en función de la modalidad de jornada.

La sentencia no entiende que el acuerdo implique una modificación de este régimen, sino que responde al desarrollo del art. 34 ET obedeciendo a una nueva obligación legal -el registro de jornada- y para cumplirla se inician las negociaciones que dan origen al Acuerdo impugnado.



Permiso médicos privados

SENTENCIA DE LA AUDENCIA NACIONAL NÚM. 60/2022, DE FECHA 20 DE ABRIL DE 2022 (REC. 63/2022)

Resumen

Un permiso para consulta médica no puede ampliarse a consultas de médicos privados.

Se resuelve en la presente sentencia un conflicto colectivo relativo a la interpretación de un artículo de un convenio colectivo que regula permisos para asistir a consultas médicas.

La controversia surge porque en el artículo en cuestión se otorgan permisos retribuidos por el tiempo necesario para asistencia a consulta médica de la Seguridad Social, pero a esta cláusula se le añade un inciso final por el que se conceden otras 16 horas anuales de permiso para “los demás casos”.

Es esta frase la que suscita dudas, entendiendo el banco social que debe estar ante un permiso para acudir a médicos tanto del servicio público como de servicios privados, mientras que la parte empresarial sostiene que el permiso ya implica de por sí una mejora respecto del régimen previsto en el Estatuto De Los Trabajadores y que tan solo abarca los especialistas de la Seguridad Social que no estén expresamente mencionados en el propio convenio.

La Sala sigue la línea pretendida por la parte empresarial y opta por una interpretación restrictiva del derecho convencional, por cuanto, en efecto, no encuentra referente en el régimen del ET y por ello solo debe entenderse referido a otros especialistas del sistema público de salud que pudieran ser prescritos.

Reforma planes de pensiones

Las Cortes Generales han aprobado recientemente la Ley 12/2022, de 30 de junio de 2022, de regulación para el impulso de planes de pensiones de empleo, la cual ha introducido modificaciones en diversas normas, y más concretamente, en el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre de 2002.

El objetivo de esta nueva regulación, es establecer un nuevo marco jurídico que facilite los planes de pensiones de empleo y la promoción pública de fondos de pensiones, especialmente a los trabajadores de pymes y de pequeñas administraciones públicas y a los autónomos.

La parte más novedosa de la nueva Ley, es que se crea la figura de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abierta (FPEPP) promovidos por el MISSM y los planes de pensiones simplificados (PPES), los cuáles garantizarán menos costes de gestión mejorando así los niveles de rentabilidad de las pensiones.

- Pese a la referencia en el nombre a la "promoción pública", los FPEPP van a estar gestionados por una empresa del sector privado con el concurso de una entidad depositaria y bajo la supervisión de una única Comisión de Control Especial. Lo que se pretende con este fondo de pensiones es aumentar la población cubierta por planes colectivos y ofrecer productos a ciudadanos de rentas medias, entre los que se incluyen a autónomos y a trabajadores de pequeñas y medianas empresas (pymes).

- Con respecto a la creación de nuevos planes de pensiones de empleo simplificados (PPES), estos se pueden promover si así lo prevé un Convenio colectivo estatutario de carácter sectorial que instrumenten compromisos por pensiones a favor de sus trabajadores o por una asociación de profesionales autónomos o de un colegio profesional. Como novedad, ya no se van a poder aprobar más planes de pensiones del sistema asociado, sino que la Ley establece un período transitorio de 5 años para transformar los planes de pensiones asociados de trabajadores por cuenta propia existentes a la entrada en vigor de esta norma, en planes de pensiones de empleo simplificados.

Por último, ¿Qué interés pueden tener estos planes de pensiones a nivel fiscal?

- Las aportaciones de los trabajadores a planes de pensiones, permiten reducirse la base imponible del IRPF con el siguiente límite: 1.500€ como límite máximo de deducción/ aportación para planes individuales, sin embargo, en los planes de pensiones de empleo se puede llegar a aportar 8.500 € al año, aunque con limitaciones.

-Se establece una deducción en la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades del 10% para las empresas siempre que tales contribuciones se realicen a planes de pensiones de empleo o a otros instrumentos de previsión social empresarial alternativos imputadas a favor de los trabajadores con retribuciones brutas inferiores a 27.000 euros.

- Con efectos desde 1 de enero de 2023, se establece una reducción de la cuota empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social respecto de los importes de las contribuciones empresariales a los planes de pensiones de empleo. El límite es el resultante de multiplicar por 13 la cuota que resulte de aplicar a la base mínima diaria de cotización por contingencias comunes del grupo 8 del RGSS, el tipo de cotización por contingencias comunes a cargo de la empresa. Es decir, un importe aproximado de 1340 € por trabajador se encuentra exento de cotizar a la seguridad social.



Ratificado el convenio de la OIT sobre el trabajo a domicilio

CONVENIO 177 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

A partir del próximo 25 de mayo de 2023, entrará en vigor en España el Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo sobre trabajo a domicilio (lo que en España se denomina, “trabajo a distancia”).

El objetivo de este Convenio es asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio (aquellos que realizan su prestación de trabajo en su propio domicilio u otro local distinto de los locales de la empresa) y los demás asalariados, para lo cual impone una serie de obligaciones a los Estados Parte. Es importante señalar que quedan fuera del ámbito de aplicación del Convenio los trabajadores que realicen su trabajo en su domicilio pero de forma ocasional.

Esta obligación de fomentar la igualdad de trato se proyecta especialmente sobre los siguientes extremos: libertad sindical, igualdad y no discriminación en el empleo, protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, remuneración, acción protectora de la Seguridad Social, formación, edad mínima para acceso al empleo y protección de la maternidad.

Además de la adopción de medidas tendentes a garantizar el respeto a este principio de igualdad de trato y de protección de la seguridad y salud en el trabajo, destaca la obligación de promulgar una normativa específica que regule la situación del trabajo a domicilio, pero también alude a la negociación colectiva como vehículo para la regulación de esta situación (cuestión ya prevista en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia).

Además, el Convenio obliga expresamente a los Estados a perseguir mediante su actividad de inspección y sanción cualquier irregularidad en materia de trabajo a domicilio.

Nueva Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género

La auditoría retributiva es un procedimiento de evaluación llevado a cabo por la propia empresa sobre su sistema retributivo desde la óptica del principio de igualdad en materia retributiva entre hombres y mujeres. Para ayudar con el análisis de la situación, el Instituto de las Mujeres, los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos han elaborado la Guía Técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

Para proceder a la auditoría, primero es necesario que la empresa (i) haya elaborado previamente un registro retributivo que contemple todos los indicadores previstos en el RD 902/2020 y (ii) haya valorado los puestos de trabajo, también con arreglo a lo regulado en dicho Real Decreto.

Compromiso

Concebimos Labor10 como un elemento integrador de socios, empleados y clientes con la sociedad. Por ello llevamos a cabo iniciativas en diversos ámbitos entre las que se encuentran las siguientes:

Compromiso 5%. Cada año destinamos un mínimo del 5% del beneficio a entidades sociales. Colaboramos asiduamente con la Fundación Vicente Ferrer con la que hemos desarrollado varios proyectos en educación, vivienda o bienestar.

Becas. Otorgamos cada año una beca al mejor expediente académico de la Universidad Complutense de Madrid del 50% de la matrícula del Curso de Alta Especialización en Litigación Laboral de la EPJ de Madrid.

Probono. Concebimos el probono como una actividad complementaria al servicio de asistencia jurídica gratuita para los casos que llegan al despacho y que presenta circunstancias que hacen conveniente que sean asumidos por alguno de nuestros abogados.

Todos los abogados tienen libertad para asumir los asuntos probono que considere oportunos y desde entonces pasan a integrarse en el despacho y asumidos por el resto de profesionales, como el resto de asuntos.

Iniciativas. Fomentamos y apoyamos la participación de nuestros profesionales en proyectos de colaboración.

