

ÍNDICE

Boletines oficiales

BOE 17/07/2023

BOE IRPF. RETENCIONES. DIETAS Y GASTOS LOCOMOCIÓN [Orden HFP/792/2023, de 12 de julio](#), por la que se revisa la cuantía de las dietas y asignaciones para gastos de locomoción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

[Orden HFP/793/2023, de 12 de julio](#), por la que se revisa el importe de la indemnización por uso de vehículo particular establecida en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

[\[pág. 4\]](#)

BOE de 19/07/2023

BOE SUBVENCIONES. CEUTA Y MELILLA. [Real Decreto 660/2023](#), de 18 de julio, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a empresas de determinados sectores que tengan personas trabajadoras con contratos indefinidos en las ciudades de Ceuta y Melilla.

[\[pág. 5\]](#)

BOE 19/07/2023

BOE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. [Real Decreto 674/2023](#), de 18 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de las condiciones de utilización de la lengua de signos española y de los medios de apoyo a la comunicación oral para las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.

[\[pág. 6\]](#)

BOE 19/07/2023

BOE PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA. [Real Decreto 675/2023](#), de 18 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1051/2013, de 27 de diciembre, por el que se regulan las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, establecidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

[\[pág. 6\]](#)

BOE 19/07/2023

BOE PRESTACIÓN ECONÓMICA POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE. [Real Decreto 677/2023](#), de 18 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

[\[pág. 7\]](#)

BOE 20/07/2023

BOE PLANES DE EMPLEO SIMPLIFICADOS Y FONDOS DE PENSIONES DE EMPLEO DE PROMOCIÓN PÚBLICA. [Real Decreto 668/2023](#), de 18 de julio, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo.

[\[pág. 8\]](#)

BOE 20/07/2023

BOE IGUALDAD DE GÉNERO. [Real Decreto 669/2023](#), de 18 de julio, por el que se regula el Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I.

[\[pág. 9\]](#)

BOE 21/07/2023

BOE EMPRESAS STARTUPS. CERTIFICACIÓN. [Orden PCM/825/2023](#), de 20 de julio, por la que se regulan los criterios y el procedimiento de certificación de empresas emergentes que dan acceso a los beneficios y especialidades reconocidas en la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes.

[\[pág. 10\]](#)

DOGC 19/07/2023

gencat CATALUNYA. CALENDARI D'OBERTURA. [ORDRE EMT/185/2023](#), de 14 de juliol, per la qual s'estableix el calendari d'obertura a Catalunya dels establiments comercials en diumenge i dies festius per als anys 2024 i 2025.

[\[pág. 10\]](#)

Sentencias de interés



ACCIDENTE NO LABORAL. El TS considera que no es accidente de trabajo el atropello sufrido por un trabajador fruto de la imprudencia: cruza por lugar no habilitado, sin llevar ropa reflectante, portando carga significativa.

[\[Pág. 13\]](#)



PRUEBA DEL PAGO DE SALARIO. Aplicación de las reglas sobre distribución de la prueba del art. 217 LEC. Al trabajador le corresponde acreditar la prestación de servicios. A la empresa la de probar los hechos extintivos o impeditivos que enerven el pago de las cantidades reclamadas.

[\[Pág. 15\]](#)

Recuerda que ...

DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y LAS ELECCIONES 23 JUNIO 2023.
Recordamos el derecho de los trabajadores en las elecciones generales del 23 de julio

[\[pág. 13\]](#)

NUEVA OBLIGACIÓN. MECANISMO RED. [Real Decreto 608/2023](#), de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Nueva obligación de **notificación previa** en los supuestos de cierre de centros de trabajo que supongan el despido de 50 o más personas trabajadoras

[\[pág. 15\]](#)

Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

[\[pág. 16\]](#)

Boletines oficiales

BOE 17/07/2023



IRPF. DIETAS Y GASTOS LOCOMOCIÓN

[Orden HFP/792/2023, de 12 de julio](#), por la que se revisa la cuantía de las dietas y asignaciones para gastos de locomoción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

[Orden HFP/793/2023, de 12 de julio](#), por la que se revisa el importe de la indemnización por uso de vehículo particular establecida en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

[[nota de Prensa del Ministerio de Hacienda](#)]

Hacienda aprueba dos órdenes que actualizan la compensación de los gastos de kilometraje para quienes usen un vehículo particular en su trabajo

- La ministra de Hacienda y Función Pública, María Jesús Montero, firma dos órdenes ministeriales que aumentan a los 0,26 euros por kilómetro la compensación por utilizar un vehículo para trabajar
- En el caso de las empleadas y empleados públicos, esta cuantía se actualizará en la indemnización que perciben por este motivo
- De forma paralela, se revisa al alza la cuantía de las dietas y asignaciones para gastos de locomoción que quedan exentas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas

Con efectos **desde el 17 de julio de 2023**, esta orden publicada en esa misma fecha modifica la cuantía de los **gastos de locomoción exenta para trabajadores**.

Una de las órdenes contempla las indemnizaciones para los empleados públicos que deben utilizar su propio vehículo para trabajar, mientras que la otra recoge las exenciones de las que podrán disfrutar los contribuyentes en el Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas (IRPF) por los gastos de locomoción que afronten en su desempeño diario utilizando un coche o cualquier otro vehículo.

Esta indemnización o exención **tenía una cuantía hasta el momento de 0,19 €/kilómetro**, cantidad establecida en el año 2005.

La orden hace uso de la potestad que le concede el propio Reglamento de IRPF (art. 9.A.5)¹ e **incrementa de 0,19 a 0,26 euros por kilómetro recorrido**.

Las formas de acceder al beneficio son muy distintas para cada colectivo que puede disfrutar del mismo.

En el caso de las empleadas y empleados públicos, los 0,26€ por kilometraje se abonarán tras la presentación de la factura de combustible correspondiente y una declaración justificativa del desplazamiento. Posteriormente, y tras la comprobación de la documentación, se les realizará un ingreso en su cuenta corriente.

Para el conjunto de trabajadoras y trabajadores contribuyentes de IRPF que utilicen el vehículo para trabajar, las exenciones se aplicarán permitiendo excluir de la declaración del impuesto la cantidad resultante de multiplicar 0,26 euros por los kilómetros recorridos. Un

¹ 5. Las cuantías exceptuadas de gravamen en este artículo serán susceptibles de revisión por el Ministro de Economía y Hacienda, en la proporción en que se revisen las dietas de los funcionarios públicos

trámite para el que será necesario contar con un documento que justifique el desplazamiento, y en el que se podrán incluir de los gastos de peaje y aparcamiento que hayan sido necesarios.

Recuerda que a partir de esta fecha **no debe someterse a retención** las cantidades satisfechas por la empresa para comenzar los gastos de locomoción del trabajador que no superen los 0,26 euros por kilómetro recorrido.

BOE de 19/07/2023



SUBVENCIONES. CEUTA Y MELILLA. [Real Decreto 660/2023](#), de 18 de julio, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a empresas de determinados sectores que tengan personas trabajadoras con contratos indefinidos en las ciudades de Ceuta y Melilla.

Entrada en vigor: **1 de septiembre de 2023**

Objeto:

Tienen por objeto establecer las normas reguladoras y el procedimiento de **concesión directa de subvenciones a empresas de determinados sectores** (excluido el sector público) que tengan **personas trabajadoras con contratos indefinidos en las ciudades de Ceuta y Melilla**.

Ámbito de aplicación:

Se extiende a las empresas, excluida la administración pública y las entidades, organismos y empresas del sector público, dedicadas a

- actividades encuadradas en los sectores de agricultura, pesca y acuicultura;
- industria, excepto energía y agua;
- comercio;
- turismo;
- hostelería y resto de servicios, excepto el transporte aéreo de ala fija,
- construcción de edificios,
- actividades financieras y de seguros y
- actividades inmobiliarias,
- así como en otros sectores o ámbitos de actividad que se determinen legalmente.

Requisitos de las empresas:

- Estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social.
- Que accedan a la **bonificación en la cotización prevista** en el [artículo 31.1 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero](#), de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas

Recuerda que el art. 31.1 RDL 1/2023 **entra en vigor el 1 de septiembre de 2023** y que, en consecuencia, los **contratos que generarán el derecho** a las subvenciones serán los bonificados entre esa fecha y aquella en que finalice la vigencia de los [Planes integrales de desarrollo socioeconómico de las ciudades Ceuta y Melilla](#), si bien las subvenciones **se abonarán** por año vencido a las empresas que se hayan beneficiado de las bonificaciones aplicadas en el ejercicio inmediatamente anterior.

Determinación de la cuantía de las subvenciones:

La cuantía de la subvención a conceder a cada empresa beneficiaria se determinará, respecto de todos y cada uno de los contratos bonificados en el año natural anterior al de la concesión, **por la diferencia que pudiera existir entre el importe equivalente al 50 por ciento de la aportación empresarial a las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes**, así como por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, formación profesional y Fondo de Garantía Salarial, y la cuantía de las bonificaciones en la cotización que se aplique conforme a lo previsto en el artículo 31.1 del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero.

BOE 19/07/2023



PERSONAS CON DISCAPACIDAD. [Real Decreto 674/2023](#), de 18 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de las condiciones de utilización de la lengua de signos española y de los medios de apoyo a la comunicación oral para las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.

Entrada en vigor: el **2 de enero de 2024**

En desarrollo de la Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas, se aprueba el Reglamento de las condiciones de utilización de la lengua de signos española y de los medios de apoyo a la comunicación oral para las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas, cuyo texto se incluye a continuación.

BOE 19/07/2023



PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA. [Real Decreto 675/2023](#), de 18 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1051/2013, de 27 de diciembre, por el que se regulan las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, establecidas en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Entrada en vigor: el **20 de julio de 2023**

Este real decreto pretende favorecer la flexibilidad e incrementar las posibilidades de combinación de prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia a los efectos de prestar una atención más personalizada.

Con la finalidad anterior, en relación con el acceso a la prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales, se modifican los requisitos y las condiciones de acceso a esta prestación. Entre otras, **se suprime el período previo de prestación de cuidados y se amplía la condición de persona cuidadora no profesional** a las personas de su entorno relacional que, a propuesta

de la persona en situación de dependencia, estén en condiciones de prestarles los apoyos y cuidados necesarios para el desarrollo de la vida diaria.

Se dispone la **prestación del servicio de teleasistencia** como servicio complementario del resto de prestaciones contenidas en el programa individual de atención para todos los grados de dependencia, a excepción del servicio de atención residencial. Se incrementan las cuantías máximas de las prestaciones económicas y se establece la cuantía mínima de las mismas. Asimismo, **se incrementa la intensidad de las horas de servicio de ayuda a domicilio**.

Por último, se modifica el Real Decreto 1050/2013, de 27 de diciembre, por el que se regula el **nivel mínimo de protección establecido en la Ley 39/2006**, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, a los efectos de considerar como prestación de servicios aquellas prestaciones económicas para cuidados en el entorno familiar en las que se haya formalizado por la persona en situación de dependencia un contrato laboral con un tercero, al objeto de colaborar con la persona cuidadora no profesional en las tareas del hogar de la persona en situación de dependencia.

BOE 19/07/2023



PRESTACIÓN ECONÓMICA POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.

[Real Decreto 677/2023](#), de 18 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Entrada en vigor: el 20 de julio de 2023

La disposición final vigésima octava. Tres de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, ha dado nueva redacción a los artículos 190, 191 y 192 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social para adecuar la prestación económica de la Seguridad Social a las modificaciones realizadas, también por la citada ley, en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la reducción de la jornada de trabajo prevista en su artículo 37.6 para las situaciones descritas.

Así, **desde el 1 de enero de 2022**, se extiende la protección al progenitor en una **familia monoparental**, además de a los progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, que ya contemplaba su regulación. Se prevé que, **alcanzada la mayoría de edad**, si persistiera el padecimiento del cáncer o la enfermedad grave diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad y subsistiera la necesidad de hospitalización, tratamiento y de cuidado durante el mismo, se mantendrá la prestación económica hasta los 23 años de edad. Asimismo, se regula que, si la persona enferma, una vez alcanzada la mayoría de edad, persiste en el padecimiento del cáncer o enfermedad grave previamente diagnosticada y contrae matrimonio o constituye una pareja de hecho, su cónyuge o pareja tendrán derecho a la prestación siempre que acrediten los requisitos para ello y, en su caso, como máximo hasta el cumplimiento de los 23 años de edad de aquella.

Posteriormente, con el objetivo de seguir mejorando la protección de los menores con cáncer y otras enfermedades graves, el artículo único del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de

los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, ha modificado nuevamente los artículos 190, 191 y 192 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en concordancia con los términos de la modificación realizada por la misma norma en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores respecto a la reducción de la jornada de trabajo en tales supuestos.

Desde el 1 de abril de 2023, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer la prestación hasta que la persona causante cumpla los 23 años en los supuestos de padecimiento de cáncer o enfermedad grave diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad.

Asimismo, se mantendrá la prestación económica hasta que la persona causante **cumpla los 26 años** si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Y, por otro lado, en los supuestos de nulidad, separación, divorcio o extinción de la pareja de hecho, así como cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho se reconocerá a favor de la persona progenitora, guardadora o acogedora que conviva con la persona enferma, aunque el otro no trabaje.

Estas novedades en el régimen jurídico de la prestación y diversos cambios posteriores a su publicación, que afectan principalmente a las referencias normativas de remisión, hacen necesario adecuar la regulación prevista en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, lo que se lleva a cabo a través de la modificación parcial que aborda este real decreto en su artículo único.

Otra novedad que destacar en las modificaciones realizadas por este real decreto es la regulación establecida en el artículo 7.1, en lo que se refiere a la prórroga del derecho al subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, que se fija en **cuatro meses** para las prórrogas posteriores a la inicial de dos meses, con el fin de agilizar su gestión.

BOE 20/07/2023



PLANES DE EMPLEO SIMPLIFICADOS Y FONDOS DE PENSIONES DE EMPLEO DE PROMOCIÓN PÚBLICA. [Real Decreto 668/2023](#), de 18 de julio, por el que se modifica el

Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, para el impulso de los planes de pensiones de empleo.

Entrada en vigor: el 21 de julio de 2023

Este RD modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones ([RD 304/2004](#)) **para completar** el desarrollo reglamentario que permita la efectiva aplicación de la [Ley 12/2022, de 30 de junio](#).

Mediante esta norma se regulan algunos aspectos de los fondos de pensiones de empleo de promoción pública abiertos, tales como las posibles modificaciones posteriores a la **constitución e inscripción de los mismos**; se determinan las características y funcionalidades de la **plataforma digital común**; se regulan los flujos de información entre la Comisión Promotora y de Seguimiento y la Comisión de Control Especial del fondo de pensiones de empleo de promoción pública abiertos y el régimen de incompatibilidades aplicable a los miembros de la Comisión de Control Especial.

Además, se dedica especial atención al desarrollo reglamentario de los planes de **pensiones de empleo simplificados, que quedaron fuera del desarrollo reglamentario anterior.**

Respecto a la regulación de los **planes de pensiones de empleo simplificados** (art. 111-116) abordando aspectos como su integración en fondos de pensiones de empleo, tanto de promoción pública como de promoción privada. La norma establece, respecto a esta modalidad de planes a la que pueden acogerse trabajadores de empresas con convenios sectoriales, empleados públicos, trabajadores autónomos y los miembros de asociaciones, federaciones y cooperativas, la identificación y delimitación de los promotores, así como la información a facilitar a partícipes y beneficiarios, aspectos relativos a la movilización de los derechos de los partícipes y beneficiarios y la concreción de las funciones de las comisiones de control.

Por lo que se refiere a los planes de pensiones de empleo, se extiende el acceso a todos los trabajadores, con la reducción del **plazo de 2 años a 1 mes** como máximo para que se adhiera al mismo un trabajador.

BOE 20/07/2023



IGUALDAD DE GÉNERO. [Real Decreto 669/2023](#), de 18 de julio, por el que se regula el Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I.

Entrada en vigor: el 21 de julio de 2023

Este real decreto tiene por objeto regular la concesión, efectos y vigencia del Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I para el reconocimiento y promoción de aquellas entidades cuya actividad principal sea la ejecución de la investigación, el desarrollo experimental, la transferencia de conocimiento y/o la innovación, que acrediten alcanzar criterios de excelencia en igualdad de género en estos ámbitos.

El Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I tendrá por finalidad:

- a) Acelerar los cambios estructurales en materia de igualdad en investigación, desarrollo experimental, transferencia de conocimiento e innovación.
- b) Mejorar la coordinación entre las diferentes administraciones y demás agentes implicados en las políticas de igualdad del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, ofreciendo un marco común y criterios estables hacia los que deberán aspirar los centros de investigación, centros tecnológicos y de innovación, y entidades similares, así como los centros e instituciones de educación superior que tengan la I+D+I como una de sus principales misiones.
- c) Visibilizar las acciones exitosas en materia de igualdad en el área de I+D+I y favorecer el intercambio de buenas prácticas, facilitando así la candidatura de otros centros de investigación desarrollo experimental, transferencia de conocimiento y/o innovación, e instituciones de educación superior.

El Distintivo de Igualdad de Género en I+D+I **tendrá una vigencia inicial de cuatro años desde su concesión**, pudiendo ser objeto de renovación en los términos señalados en el artículo siguiente.

BOE 21/07/2023

**EMPRESAS STARTUPS. CERTIFICACIÓN. [Orden](#)****[PCM/825/2023](#)**, de 20 de julio, por la que se regulan los

critérios y el procedimiento de certificación de empresas emergentes que dan acceso a los beneficios y especialidades reconocidas en la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes.

Entrada en vigor: el 22 de julio de 2023**Constituye el objeto de esta orden:**

- a) La determinación de los criterios para evaluar las características de los artículos 3 y 6 de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, de fomento del ecosistema de las empresas emergentes, en especial el carácter de **emprendimiento innovador y escalable de las empresas emergentes**.
- b) El desarrollo de las previsiones de la Ley 28/2022, de 21 de diciembre, referidas al procedimiento para evaluar y **certificar a estas empresas**.

DOGC 19/07/2023

**CATALUNYA. CALENDARI D'OBERTURA. [ORDRE](#)****[EMT/185/2023](#)**, de 14 de juliol, per la qual s'estableix el

calendari d'obertura a Catalunya dels establiments comercials en diumenge i dies festius per als anys 2024 i 2025.

Article 1

Els vuit dies festius que els establiments comercials de Catalunya poden romandre oberts al públic els anys 2024 i 2025, d'acord amb el que estableix la Llei 18/2017, de l'1 d'agost, de comerç, serveis i fires (DOGC núm. 7426, de 3.8.2017), són els següents:

Any 2024

7 de gener.

30 de juny.

12 d'octubre.

1, 8, 15, 22 i 29 de desembre.

Any 2025

5 de gener.

1 i 30 de novembre.

6, 7, 14, 21 i 28 de desembre.

Article 2

Els ajuntaments, amb l'acord previ de l'òrgan competent, poden substituir fins a dues dates de cadascun dels calendaris anuals que preveu l'article 1 d'aquesta Ordre per qualsevol diumenge o dia festiu, de caràcter general o local, llevat de les dates que detalla l'article 36.2.d) de la Llei 18/2017, esmentada; i dels dies 12 d'octubre de 2024 i 1 de novembre i 7 de desembre de 2025, atès el que estableix el punt 2 de la disposició addicional primera de la mateixa Llei 18/2017.

Sentencias de interés



ACCIDENTE NO LABORAL. El TS considera que no es accidente de trabajo el atropello sufrido por un trabajador fruto de la imprudencia: cruza por lugar no habilitado, sin llevar ropa reflectante, portando carga significativa.

Fecha: 04/07/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [sentencia del TS de 04/07/2023](#)

El TS debe determinar si la conducta del trabajador que, al volver del trabajo sufre un atropello, como peatón, cuando cruzaba una carretera o vía de circulación de vehículos a motor, con diversos carriles, por lugar no habilitado para el paso de peatones, puede o no ser calificada como imprudencia temeraria a los efectos de excluir la existencia de accidente de trabajo.

El supuesto litigioso sí que encaja en el concepto de imprudencia temeraria, en su significado jurídico-doctrinal, dado que no se observó en la conducta la más elemental cautela o prudencia que resultaba exigible. Por el contrario, la falta total de cuidado del trabajador accidentado y la gravedad de su conducta adquirieron una intensidad claramente relevante.

Sin dejar de observar el deslinde y proyección del concepto de imprudencia en el ámbito penal y en sede laboral, así como la necesaria protección que opera en este último, **la calificación de la imprudencia ha de ser de temeraria cuando el trabajador ha omitido 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. Correlativamente deriva en el entendimiento de que se trata de un accidente no laboral.** Es la referencial la que acoge esta doctrina que se entiende correcta.



PRUEBA DEL PAGO DE SALARIO. Aplicación de las reglas sobre distribución de la prueba del art. 217 LEC. Al trabajador le corresponde acreditar la prestación de servicios. A la empresa la de probar los hechos extintivos o impeditivos que enerven el pago de las cantidades reclamadas.

Fecha: 04/07/2023

Fuente: web del Poder judicial

Enlace: [sentencia del TS de 04/07/2023](#)

La cuestión a resolver es la de decidir a quien corresponde la carga de probar el pago del salario, cuando no se discute la efectiva existencia de la prestación de servicios laborales durante el periodo reclamado.

En lo que ahora interesa, el art. 217 LEC, bajo el título "Carga de la prueba", establece lo siguiente:

"2. Corresponde al actor y al demandado reconviniente la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinariamente se desprenda, según las normas jurídicas a ellos aplicables, el efecto jurídico correspondiente a las pretensiones de la demanda y de la reconvenición.

3. Incumbe al demandado y al actor reconvenido la carga de probar los hechos que, conforme a las normas que les sean aplicables, impidan, extingan o enerven la eficacia jurídica de los hechos a que se refiere el apartado anterior. ...

7. Para la aplicación de lo dispuesto en los apartados anteriores de este artículo el Tribunal deberá tener presente la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponde a cada una de las partes del litigio".

Si lo que el trabajador reclama en su demanda es el pago de unas determinadas retribuciones que niega haber percibido, ese precepto legal le impone la carga de probar la certeza de los hechos de los que ordinario se desprende la correlativa obligación de la empresa de abonarle su importe. Esto supone que haya de acreditar la existencia de la relación laboral, la prestación de servicios, o la imposibilidad de llevarla a cabo por impedimentos imputables al empresario en los términos del art. 30 ET.

Una vez probada, o resultando indiscutida esa circunstancia, como es el caso de autos, a la empresa le incumbe la carga de probar los hechos impeditivos o extintivos que pudieren enervar la obligación de abonar las cantidades reclamadas.

No se discute en el presente asunto que el trabajador ha prestado servicios laborales para la demandada durante el periodo reclamado, por lo que a la empresa le corresponde la carga de probar el pago de las cantidades reclamadas, o bien, de cualquier otro elemento extintivo o impeditivo que pudiere neutralizar, en todo o en parte, esa reclamación.

Las sumas reclamadas en este caso se corresponden con el trabajo ordinario, no afectan a complementos salariales u otros conceptos especiales que obligaren al trabajador a demostrar los hechos que pudieren generar el derecho a su percepción, ni tampoco se cuestiona su ajuste a las previsiones del convenio colectivo aplicable.

Como ya recuerda desde antiguo la STS 12/7/1994, rcud. 4192/1992, respecto a la prueba del pago del salario, al trabajador le corresponde acreditar los hechos constitutivos del derecho que reclama y a la empresa la de los que sean extintivos o impeditivos, por lo que habiendo probado el actor la vigencia del vínculo laboral y la efectiva prestación de servicios, debe condenarse a la empleadora al pago de las cantidades reclamadas al no haber aportado elementos de juicio en contrario.

Conclusión en la que abunda el art. 217.7 LEC, al señalar que los órganos judiciales han de tener presente en la aplicación de esas reglas "la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponde a cada una de las partes del litigio".

El art. 29 ET dispone que la liquidación y el pago del salario se documentará mediante la entrega al trabajador de un recibo individual y justificativo del mismo.

La empresa cuenta con los registros y asientos contables que acreditan el pago del salario, así como de los documentos que pueden evidenciar la existencia de transferencias dinerarias a las cuentas del trabajador. Dispone por lo tanto de todas las facilidades probatorias para demostrar el pago de las sumas reclamadas.

Por el contrario, no puede exigirse al trabajador la prueba de un hecho negativo, cuál sería el de la no percepción del salario reclamado.

Incluso en el hipotético supuesto de que el pago se hubiere realizado en metálico, la empresa puede aportar el preceptivo recibo de cobro firmado por el trabajador que ha de obrar en su poder.

Podría especularse sobre la ilícita posibilidad de que la empresa hubiere abonado el salario en dinero negro y de forma oculta. Pero, al margen de otras responsabilidades, esa irregular circunstancia tampoco la eximiría en ningún caso de la carga de probar el pago, por los medios que fuere.

Recuerda que ...

DERECHO DE LOS TRABAJADORES Y LAS ELECCIONES 23 JUNIO 2023. Recordamos el derecho de los trabajadores en las elecciones generales del 23 de julio

Fecha: 18/07/2023

Fuente: interno

El próximo día 23 de junio se celebran elecciones generales. Dicha celebración tiene repercusiones laborales que generan derecho a:

- Permiso para trabajadores que realicen actividad laboral durante la jornada de elecciones
- Permiso por haber sido designado para una mesa electoral, y distinguimos entre:
 - o Permiso por haber sido designado como presidente o vocal de una mesa electoral
 - o Permiso por haber sido designado interventor o apoderado
 - o Permiso por haber sido designado suplente

1. El permiso laboral retribuido para votar en las próximas elecciones generales del día 23 de julio está reconocido

[\(Art. 37.3.d\) ET](#)

Los trabajadores que trabajen el **domingo 23 de julio** tienen **derecho a un permiso retribuido** para poder ir a votar.

El permiso será **hasta 4 horas** libres para el ejercicio del derecho a voto, reducido en la parte proporcional en el caso de trabajo a tiempo parcial.

Coincidencia del horario del trabajador con el colegio electoral	Duración del permiso
No coincide (o la coincidencia es menor de 2 horas)	Sin permiso
Entre 2 y 4 horas	2 horas
Entre 4 y 6 horas	3 horas
Más de 6 horas	4 horas
Se reducirá proporcionalmente si la jornada del día 23 de julio sea inferior a la habitual, legal o convenida.	

La empresa tiene el derecho a solicitar al trabajador **el justificante acreditativo** de haber ido a votar.

2. Permiso por haber sido designado como presidente o vocal de una mesa electoral

[\(Art. 28 LO 5/1985\)](#)

Los trabajadores por cuenta ajena y los funcionarios **nombrados Presidentes o Vocales** de las Mesas Electorales tienen derecho a un **permiso retribuido** de jornada completa **durante el día de la votación, si es laboral**. En todo caso, tienen derecho a una reducción de su jornada de trabajo de **cinco horas el día inmediatamente posterior**.

Coincidencia del horario del trabajador con el nombramiento	Duración del permiso
Durante el día de la votación	Permiso RETRIBUIDO EL 23 DE JULIO
Día siguiente reducción de 5 horas	Permiso RETRIBUIDO de 5 horas EL 24 DE JULIO

Tienen derecho a percibir una dieta de 70 euros y quedarán protegidos por el sistema de la seguridad social frente a contingencias y situaciones que puedan derivarse de su participación en las elecciones, se considerarán asimilados a los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social para la contingencia de accidentes de trabajo.

3. Permiso por haber sido designado interventor o apoderado

Tenemos que distinguir:

- **Interventor:** mismos permisos que presidente y vocales aunque **no tiene derecho a dietas**
- **Apoderado:** sólo tiene derecho al permiso retribuido el día de las elecciones pero no al permiso del día siguiente. **No tiene derecho a dietas.**

	Permisos
Interventor	Permiso RETRIBUIDO EL 23 DE JULIO No derecho a dietas
Apoderado	Permiso RETRIBUIDO EL 23 DE JULIO No derecho a dietas ni permiso de 5 horas el 24 de JULIO

4. Permiso por haber sido designado suplente

El trabajador que sea suplente deberá presentarse en el colegio electoral a las 8 de la mañana del día 23 de julio, para lo cual la empresa o empleador deberá darle el correspondiente permiso retribuido si este domingo trabaja. En el caso de que el suplente deba sustituir a algún titular tendrá entonces derecho a los permisos correspondientes.

Recuerda que ...

NUEVA OBLIGACIÓN. MECANISMO RED. [Real Decreto 608/2023](#), de 11 de julio, por el que se desarrolla el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.

Nueva obligación de notificación previa en los supuestos de cierre de centros de trabajo que supongan el despido de 50 o más personas trabajadoras

Fecha: 18/07/2023

Fuente: interno

La [DF tercera](#) del RD 608/2023, de 11 de julio, por el que se desarrolla el mecanismo RED introduce una nueva disposición adicional sexta en el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, que tiene la siguiente redacción:

«Disposición adicional sexta. Obligación de notificación previa en los supuestos de cierre.

ENTRADA EN VIGOR EL 13/07/2023

1. Las empresas que pretendan proceder al cierre de uno o varios centros de trabajo, cuando ello suponga el cese definitivo de la actividad y el despido de cincuenta o más personas trabajadoras, deberán notificarlo a la autoridad laboral competente por razón del territorio y al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Dirección General de Trabajo.

Estas notificaciones se efectuarán a través de los medios electrónicos a los que se refiere la disposición adicional segunda, y deberán ser realizadas con una antelación mínima de seis meses a la comunicación regulada en el artículo 2. En el caso en que no sea posible observar esa antelación mínima, deberá realizarse la notificación tan pronto como lo fuese y justificando las razones por las que no se pudo respetar el plazo establecido.

2. Dichas empresas remitirán copia de la notificación a la que se refiere el apartado anterior a las organizaciones sindicales más representativas y a las representativas del sector al que pertenezca la empresa, tanto a nivel estatal como de la comunidad autónoma donde se ubiquen el centro o centros de trabajo que se pretenden cerrar.»

De esta forma, **desde el 13/07/2023**, se ha establecido un nuevo requisito de **comunicación previa** para las empresas que pretendan cerrar un centro de trabajo realizando un despido colectivo de 50 o más personas trabajadoras y la forma de notificación será a través de los **medios electrónicos**.

Convenios colectivos del Estado, Catalunya y Madrid

LLEIDA. INDUSTRIES SIDEROMETAL·LÚRGIQUES. Conveni col·lectiu sector indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida 2022-2023. [\[BOP LL 18/07/2023\]](#)

GIRONA. INDUSTRIES DEL PA. RESOLUCIÓ de 10 de juliol de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries del pa de les comarques de Girona de data 14 d'abril de 2023 (codi de conveni núm. 171000235011994). [\[DOGC 18/07/2023\]](#)

CATALUNYA. ESTABLIMENTS SANITARIS. RESOLUCIÓ EMT/2545/2023, de 22 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'acta de la Comissió paritària de l'XI Conveni col·lectiu dels establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques 2020-2022 (codi de conveni núm. 791000815011994). [\[DOGC 19/07/2023\]](#)