

ecoNotas



1^{er} Trimestre 2023

Miembro de EAL Asesores Laborales del Consejo General de Economistas

COMENTARIOS Y APUNTES

Cambios en la INCAPACIDAD TEMPORAL

La GESTIÓN DE LA MARCA en redes sociales

OBLIGACIONES LEGALES

Si se instala un SISTEMA DE VIDEOVIGILANCIA en la empresa, ¿es posible no advertir a los empleados y que sirva como prueba en caso de despido?

OBLIGACIONES FISCALES

CALENDARIO DEL CONTRIBUYENTE - 2º Trimestre 2023

CONSEJOS

Un trabajador SOLICITA EXCEDENCIA para un período de dos años por nacimiento de hijo, al vencimiento de los dos años solicita la reincorporación, la empresa no la puede reincorporar a su puesto de trabajo porque se cubrió mediante contratación indefinida de otra persona, y no existe vacante en otro grupo profesional, ¿está obligada igualmente a reincorporarla? En el momento de la solicitud de la excedencia la empresa contaba con una plantilla de 6 trabajadores (contando a la trabajadora que solicita la excedencia) en el momento de la reincorporación de la excedencia la empresa cuenta con una plantilla de 6 trabajadores, en caso de extinción del contrato, ¿ésta cómo se entendería?



economistas
Consejo General



Cambios en la incapacidad temporal

Las previsiones introducidas por este real decreto serán de aplicación a partir de 1 de abril de 2023, a los procesos que se encuentren en curso y no hayan superado los 365 días.

El 5 de enero de 2023 se publicó en el BOE el *“Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración”* que se puede consultar en el **siguiente enlace**.

En la Disposición final única, se establece:

El presente real decreto entrará en vigor el día primero del tercer mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Es decir, entrará en vigor el 1 de abril de 2023

En lo relativo a los procesos en curso, según se establece en la Disposición transitoria única:

Las previsiones introducidas por este real decreto serán de aplicación, a partir de su entrada en vigor, a los procesos que en ese momento se encuentren en curso y no hayan superado los 365 días de duración.

De esta norma, se puede destacar lo siguiente:

- El médico solo entregará el parte correspondiente (alta y/o baja) al trabajador, eliminándose la copia que se entregaba a la empresa.
- Será la Seguridad Social quien envíe, de forma telemática, a la empresa los documentos necesarios para la tramitación del alta o baja., tanto el primer parte de baja como los sucesivos de confirmación y el parte de alta.

Los partes de baja y de confirmación de la baja se extenderán en función del periodo de duración que estime el médico que los emite. A estos efectos se establecen cuatro grupos de procesos:

1º) Inferior a 5 días naturales

El facultativo del servicio público de salud, o de la empresa colaboradora o de la mutua, emitirá el parte de baja y el parte de alta en el mismo acto médico.

El facultativo, en función de cuando prevea que la persona trabajadora va a recuperar su capacidad laboral, consignará en el parte la fecha del alta, que podrá ser la misma que la de la baja o cualquiera de los tres días naturales siguientes a esta.

2º) Entre 5 y 30 días naturales

El facultativo del servicio público de salud, o de la empresa colaboradora o de la mutua, emitirá el parte de baja consignando en el mismo la fecha de la revisión médica prevista que, en ningún caso, excederá en más de siete días naturales a la fecha de baja inicial.

En la fecha de revisión se extenderá el parte de alta o, en caso de permanecer la incapacidad, el parte de confirmación de la baja. Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de catorce días naturales entre sí.

3º) Entre 31 y 60 días naturales

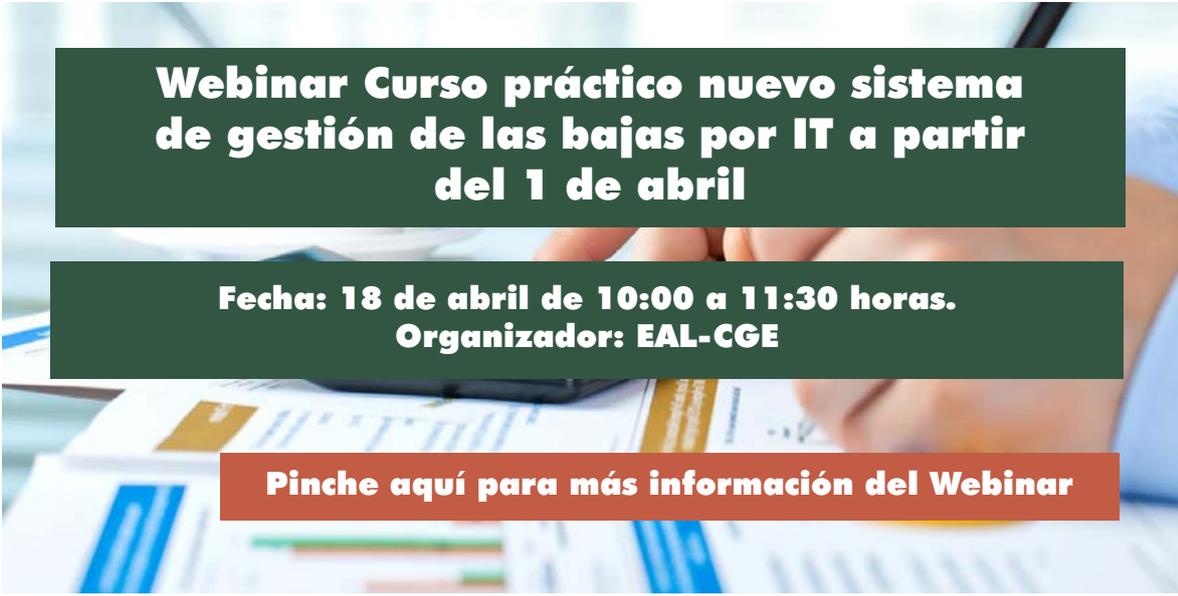
El facultativo del servicio público de salud, o de la empresa colaboradora o de la mutua, emitirá el parte de baja consignando en el mismo la fecha de la revisión médica prevista que, en ningún caso, excederá en más de siete días naturales a la fecha de baja inicial, expidiéndose entonces el parte de alta o, en su caso, el correspondiente parte de confirmación de la baja.

Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de veintiocho días naturales entre sí.

4º) 61 días naturales o más

El facultativo del servicio público de salud, o de la empresa colaboradora o de la mutua, emitirá el parte de baja, en el que fijará la fecha de la revisión médica prevista, la cual en ningún caso excederá en más de catorce días naturales a la fecha de baja inicial, expidiéndose entonces el parte de alta o, en su caso, el correspondiente parte de confirmación de la baja.

Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, no podrán emitirse con una diferencia de más de treinta y cinco días naturales entre sí.



Webinar Curso práctico nuevo sistema de gestión de las bajas por IT a partir del 1 de abril

Fecha: 18 de abril de 10:00 a 11:30 horas.
Organizador: EAL-CGE

Pinche aquí para más información del Webinar



La gestión de la marca en redes sociales

Al entrar en juego las redes sociales y la posibilidad de “opinar” clientes y terceros de manera inmediata, su gestión debería ser una parte fundamental de las empresas. La gestión de la reputación empresarial cobra una importancia muy grande y el cliente tiene la última palabra.

“La mejor publicidad es la que hace un cliente satisfecho” (Philip Kotler)

La marca de una empresa puede tener más valor que los edificios, máquinas y equipos, esto hace que la gestión de la reputación empresarial cobra una importancia muy grande y, en este aspecto, el cliente es quien tiene la última palabra. Y, ahora mismo, al entrar en juego las redes sociales y la posibilidad de “opinar” los clientes y terceros de manera inmediata, su gestión debería ser una parte fundamental de las empresas.

De este modo cuando una persona, sea o no cliente, expone su opinión en redes sociales, su visibilidad es instantánea. Sea cual sea el motivo de su comentario, este es público y la actuación ha de ser rápida y coordinada. La primera parte del proceso es hacer que el cliente se sienta atendido: Valoramos su opinión y estamos agradecidos. Somos humanos y podemos equivocarnos. Queremos mejorar. En este sentido resulta muy necesaria la profesionalización de esta labor, puesto que la gestión adecuada (y en un canal público) de un conflicto puede ser utilizada en beneficio propio.

Tomando estas circunstancias como oportunidades de mejora, podríamos establecer la siguiente hoja de ruta en redes sociales:

- Reconocimiento del error tomando una posición de empatía con el cliente.
- Disposición de enmienda de los perjuicios ocasionados.
- Información puntual y veraz a lo largo de todo el proceso.
- Cumplimiento de lo prometido.

Al igual que planificas cualquier acción o estrategia de marketing, la gestión de la reputación debe tener un papel destacado. Así, una empresa capaz de adaptarse al nuevo entorno en el que nos encontramos inmersos podrá utilizar la satisfacción del cliente como tarjeta de presentación. Paradójicamente, con la tecnología actual, los negocios tienen un fuerte componente humano, con sus ventajas e inconvenientes.

De este modo la clave será convertir los problemas en oportunidades a la vista de todos. El cliente actual está informado y la competencia es fuerte. Las empresas que sobreviven son las que demuestran, día tras día, que saben hacer las cosas mejor que el resto. Un cliente “comprendido” será, con un poco de trabajo por nuestra parte, un cliente fidelizado que es, a grandes rasgos, el mejor prescriptor de la marca.

Si se instala un sistema de videovigilancia en la empresa, ¿es posible no advertir a los empleados y que sirva como prueba en caso de despido?

Analizamos un caso muy particular, ya que se trata de un despido de una empleada de hogar, donde se juntan las circunstancias de ser el centro de trabajo de la empleada despedida y el domicilio particular del empleador.

Partimos de la Sentencia nº 692/2022 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 22-07-2022.

Es un caso muy particular, ya que se trata de un despido de una empleada de hogar, donde se juntan las circunstancias de ser el centro de trabajo de la empleada despedida y el domicilio particular del empleador.

No obstante, las aseveraciones del Tribunal Supremo hacen que pueda ser extensible a otros supuestos empresariales.

El artículo 89.1 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, establece la información previa a los trabajadores:

Artículo 89. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. **Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.**



En su sentencia el Tribunal Supremo indica explícitamente:

Atendiendo a las circunstancias concurrentes, especialmente a la prestación de servicios de la empleada en el hogar familiar, en el presente supuesto era difícilmente practicable la colocación del distintivo o dispositivo informativo de la Instrucción 1/2006 de la Agencia Española de Protección de Datos, pues tal colocación habría con toda probabilidad frustrado la posibilidad de acreditar el grave incumplimiento, sobre el que existían muy fundadas sospechas, así como la posibilidad de acreditar la autoría de dicho incumplimiento.

Cabe entender que, a estos efectos, existen significadas diferencias entre un sistema de videovigilancia permanente y un sistema de videovigilancia instalado ad hoc ante la existencia de fundadas sospechas. En el primer caso será inequívoco el cumplimiento de las obligaciones de información del artículo 89.1 de la Ley Orgánica 3/2018. Pero, en el segundo, tales obligaciones podrán excepcionalmente modularse en supuestos tan especiales como el presente, en el que, por lo demás, un sistema de videovigilancia permanente, sobre el que desde luego habría que proporcionar la información previa mencionada, podría estar difícilmente justificado y resultar desproporcionado.

Es decir, en determinadas situaciones, será posible que la empresa no advierta a los empleados de la implantación de cámaras de videovigilancia; siempre que sea un sistema instalado ad hoc para un caso concreto, y no sea un sistema de videovigilancia permanente.

Calendario del Contribuyente 2023 • 2º Trimestre

Desde el 11 de abril hasta el 27 de junio

- RENTA Y PATRIMONIO

Hasta el 12 de abril

- INTRASTAT - Estadística Comercio Intracomunitario

Hasta el 20 de abril

- Renta y Sociedades
- IVA
- Impuesto sobre las Primas de Seguros
- Impuestos Especiales de Fabricación
- Impuesto Especial sobre la Electricidad
- Impuestos Medioambientales
- Impuesto Especial sobre el Carbón
- Impuesto sobre las Transacciones Financieras
- Aportación a realizar por los prestadores del servicio de comunicación audiovisual televisivo y por los prestadores del servicio de intercambio de vídeos a través de plataforma de ámbito geográfico estatal o superior al de una Comunidad Autónoma

Hasta el 30 de abril

- IVA

Hasta el 2 de mayo

- IVA
- Número de Identificación Fiscal
- Declaración informativa de actualización de determinados mecanismos transfronterizos comercializables
- Impuesto sobre Determinados Servicios Digitales
- Impuestos Medioambientales

Desde el 5 de mayo hasta el 30 de junio

- Presentación por teléfono de la declaración de Renta 2022

Hasta el 12 de mayo

- INTRASTAT - Estadística Comercio Intracomunitario

Hasta el 22 de mayo

- RENTA Y SOCIEDADES
- IVA
- IMPUESTO SOBRE LAS PRIMAS DE SEGUROS
- IMPUESTOS ESPECIALES DE FABRICACIÓN
- IMPUESTO ESPECIAL SOBRE LA ELECTRICIDAD
- IMPUESTOS MEDIOAMBIENTALES

- IMPUESTOS SOBRE LAS TRANSACCIONES FINANCIERAS

Hasta el 30 de mayo

- IVA

Hasta el 31 de mayo

- IVA
- Declaración anual de cuentas financieras en el ámbito de la asistencia mutua
- Declaración anual de cuentas financieras de determinadas personas estadounidenses

Desde el 1 de junio hasta el 30 de junio

- Presentación en las oficinas de la Agencia Tributaria de la declaración de Renta 2022

Hasta el 12 de junio

- INTRASTAT - Estadística Comercio Intracomunitario

Hasta el 20 de junio

- Renta y Sociedades
- IVA
- Impuesto sobre las Primas de Seguros
- Impuestos Especiales de Fabricación
- Impuesto Especial sobre la Electricidad
- Impuestos Medioambientales
- Impuesto sobre las Transacciones Financieras

Hasta el 27 de junio

- Renta y Patrimonio

Hasta el 30 de junio

- Renta y Patrimonio
- IVA
- Declaración informativa anual de ayudas recibidas en el marco del régimen económico y fiscal de Canarias y otras ayudas de estado por contribuyentes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o el Impuesto sobre la Renta de no Residentes sin establecimiento permanente

Más información sobre cada epígrafe y los diferentes modelos a presentar pinchando en **este enlace**.

Un trabajador solicita excedencia para un período de dos años por nacimiento de hijo, al vencimiento de los dos años solicita la reincorporación, la empresa no la puede reincorporar a su puesto de trabajo porque se cubrió mediante contratación indefinida de otra persona, y no existe vacante en otro grupo profesional, ¿está obligada igualmente a reincorporarla? En el momento de la solicitud de la excedencia la empresa contaba con una plantilla de 6 trabajadores (contando a la trabajadora que solicita la excedencia) en el momento de la reincorporación de la excedencia la empresa cuenta con una plantilla de 6 trabajadores, en caso de extinción del contrato, ¿ésta cómo se entendería?

Respuesta:

Los periodos de excedencia a los que se refiere el artículo 46.3 del E.T., gozan de la reserva del puesto de trabajo durante el primer año, y de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente si el disfrute de la excedencia es por un periodo superior a un año. En el caso concreto de la consulta, y dado que la excedencia lo ha sido por un periodo de 2 años, el trabajador tiene reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, a la que venía ostentando con anterioridad al disfrute de la excedencia.

En consecuencia, la empresa tiene la obligación de reincorporar al trabajador en la empresa. En el supuesto de que la empresa no reincorpore al trabajador en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, de conformidad con lo establecido en el artículo 55.5 letra b) del E.T., esa falta de reincorporación se considerará como un despido nulo, salvo que las partes alcancen un acuerdo conciliatorio.

The image shows a person's profile looking at a computer monitor in an office setting. Overlaid on the image are three text boxes. The top box is dark blue with white text. The middle box is also dark blue with white text. The bottom box is orange with white text.

Servicio de certificados digitales

Obtenga su certificado digital a través del Consejo General de Economistas.

Pinche aquí para más información

Portal formativo del Consejo General de Economistas



ECe FORMACIÓN DE CALIDAD

MÁS DE 100 CURSOS ONLINE

explora nuestra oferta formativa

EXPERTOS A TU DISPOSICIÓN

aprende de los mejores

ITINERARIO FORMATIVO

potencia tu carrera profesional



economistas

escuela de conocimiento eficiente