



### **SMI PARA 2023**

El Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero (BOE de 15 de febrero), por el que se fija el salario mínimo interprofesional (SMI) para 2023, establece las cuantías que deberán regir entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023, procediendo su abono, en consecuencia, con efectos del 1 de enero de 2023. Las nuevas cuantías, que representan un **incremento del 8%** respecto de las previstas en el Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fijó el SMI para 2022, y cuyos efectos fueron prorrogados mediante el artículo 100 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, quedan fijadas en:

- **36 euros/día o 1.080 euros/mes**, según el salario esté fijado por días o por meses, para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de las personas trabajadoras.
- **51,15 euros/jornada legal en la actividad para las personas trabajadoras eventuales** y para las temporeras y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días.
- **8,45 euros/hora efectivamente trabajada para las empleadas y empleados de hogar** que trabajen por horas, en régimen externo.

La modificación del SMI tiene efectos desde 01/01/2023, por lo que las empresas o personas afectadas, deberán, en su caso, abonar y cotizar retroactivamente los atrasos correspondientes al mes de enero-23 y actualizar el salario del mes de febrero-23.

### **SMI Y ANTIGÜEDAD**

El Tribunal Supremo resuelve la cuestión sobre si para garantizar la efectiva percepción del SMI se tiene que operar sobre el salario específico establecido en el Convenio Colectivo (convenio que excluye la compensación absorción) para cada categoría profesional, añadiéndose la diferencia con el nuevo salario mínimo establecido normativamente, o, por el contrario, en la cuantía del salario convenio, debe incluirse, también, la cantidad que cada trabajador perciba en concepto de trienios, y sobre la cantidad resultante, añadir lo que falta para cumplir con el nuevo SMI. Al respecto, el Alto Tribunal en su sentencia de fecha 26 de enero de 2022 ha concluido que la solución ajustada a Derecho es la de tener en cuenta que, **a la base de cálculo, a la que hay que añadir la cantidad necesaria para llegar al nuevo SMI establecido normativamente, debe estar conformada por el salario específico de cada nivel y por lo que resulte de los trienios cumplidos por el trabajador y, dicha cantidad será complementada con el importe necesario hasta alcanzar el correspondiente SMI.**

### **LAS EMPRESAS DE MÁS DE 50 TRABAJADORES DEBEN PONER EN MARCHA UN CANAL DE DENUNCIAS**

En el BOE del 21 de febrero, y con entrada en vigor el 13 de marzo, se publica la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la **protección de las personas que informen sobre infracciones normativas** y de lucha contra la corrupción.

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, comprendiendo en todo caso a; empleados públicos o trabajadores por cuenta ajena; autónomos; accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una empresa, incluidos los miembros no ejecutivos; cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores; representantes legales de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante (entre otros supuestos que contempla la norma). El cauce preferente para canalizar las informaciones será el **Sistema interno de información**, que contará con un «responsable del Sistema», **estando obligadas a implantarlo, en el ámbito privado, todas aquellas empresas que tengan más de 50 trabajadores.** En los **grupos de empresas** será la sociedad dominante la que lo apruebe y asegure la aplicación de sus principios en todas las entidades que lo integren. El plazo máximo establecido para su implantación es de 3 meses a partir de la entrada en vigor de esta ley, esto es, hasta el 13 de junio de 2023. Ahora bien, como excepción, en el caso de empresas con 249 trabajadores o menos podrán hacerlo hasta el 1 de diciembre de 2023.

### **PERMISOS RETRIBUIDOS**

Convenio colectivo estatal de jardinería que mejora o amplía el régimen del ET y señala expresamente que **los días que se conceden son naturales** (salvo por traslado de domicilio, que no se especifica nada). En estos casos, el Tribunal Supremo en su sentencia de 20 de diciembre de 2022 establece que **“cuando los permisos consisten en varios días naturales, sin especificarse que el permiso cuente desde el primer día laborable después del evento, comenzarán el día natural en que se produce el hecho causante** (el accidente, enfermedad, hospitalización o matrimonio del pariente, etc)”. Por lo tanto, si el convenio establece que los permisos retribuidos se disfruten en días naturales, **implicará que si el hecho causante de este permiso sucede en día no laborable para el trabajador no habrá de posponerse el inicio de su cómputo al primer día laborable siguiente**, dado que esta previsión no se contempla ni modula por la norma.

## **SISTEMA DE REGISTRO DE JORNADA**

El Tribunal Supremo en su sentencia dictada el 18 de enero de 2023 confirma que se ajusta a derecho un **sistema de registro de jornada en el que sea el propio trabajador quien deba reflejar diariamente en la aplicación informática de la empresa las horas de inicio y finalización de su jornada de trabajo, las interrupciones y los periodos de descanso**. Esta misma sentencia recoge *“el innegable peligro de que los trabajadores puedan sentirse compelidos a no registrar adecuadamente todos los tiempos de trabajo efectivo, con la consecuente realización de horas extraordinarias no declaradas”*. No obstante, la sentencia concluye que *“ese potencial e hipotético riesgo no puede erigirse como absolutamente determinante de la validez o ilegalidad del sistema de registro que ha sido pactado entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores”*.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento