

Circular Informativa 09/2022

Hernani, 5 de septiembre de 2022

CALENDARIO 2023

Mediante Resolución de 7 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2023 ha decretado que el calendario laboral para el año 2023 recoge un total de **12 días festivos** nacionales, 9 de los cuales se celebrarán de manera conjunta en todo el territorio y los 4 restantes son festivos nacionales sustituibles.

Los doce festivos que tendrá el calendario laboral en Euskadi en 2023 serán:

- 6 de enero (Reyes)
- 6 de abril (Jueves Santo)
- 7 de abril (Viernes Santo)
- 10 de abril (Lunes de Pascua)
- 1 de mayo (Fiesta del Trabajador)
- 25 de julio (Santiago)
- 15 de agosto (Asunción)
- 12 de octubre (Fiesta Nacional)
- 1 de noviembre (Todos los Santos)
- 6 de diciembre (Día de la Constitución)
- 8 de diciembre (Inmaculada)
- 25 de diciembre (Navidad)

A estas jornadas hay que añadir dos festivos más que corresponde decretar a ayuntamientos y diputaciones.

En el Territorio Histórico de Gipuzkoa para el año 2023 las dos fiestas de ámbito local, retribuidas, no recuperables e inhábiles a efectos laborales, serán las siguientes:

- 31 de julio, San Ignacio de Loyola, en todo el Territorio Histórico de Gipuzkoa.
- Y el correspondiente día de fiesta para cada municipio del Territorio Histórico de Gipuzkoa. En el caso de Hernani, el 24 de junio, San Juan.

Si el consejero delegado cobra, deben cumplirse unos requisitos legales.

Cuando en las Sociedades Anónimas o Limitadas el órgano de administración se organiza a través de un Consejo de Administración, las decisiones se toman conjuntamente en las reuniones del Consejo.

Sin embargo, en muchas ocasiones se suele delegar su ejecución en un *consejero delegado* para que lleve la gestión ordinaria de la empresa ejecutando las decisiones del Consejo; y en ocasiones se acuerda que éste cobre por sus servicios.

En caso de que exista un consejero delegado, es necesario firmar con él un contrato que cumpla los siguientes requisitos:

- Debe ser aprobado por el Consejo por 2/3 partes de sus miembros (sin que el consejero delegado tenga derecho a asistencia ni voto en la citada votación).
- Debe indicar todos los conceptos por los que el consejero delegado cobrará y contemplar las posibles indemnizaciones pactadas en caso de cese del consejero delegado, o bien las cantidades que la sociedad debe abonar en concepto de primas de seguro o de contribución a sistemas de ahorro.

Además, si el consejero delegado cobra por realizar sus funciones ejecutivas, es necesario que en los estatutos se establezca que *el cargo es retribuido*, determinándose el sistema de remuneración, siendo preciso que la junta de socios apruebe *el importe máximo de la remuneración anual*.

Si no se cumplen estos requisitos, existe el riesgo de que se llegue a exigir al consejero delegado la devolución de las cantidades percibidas o, aunque no se le exija la devolución, que Hacienda considere que las cantidades percibidas no son un gasto deducible para la sociedad.

Desde BRINTZA le informaremos sobre cómo organizar el sistema de retribución del Consejero Delegado, qué requisitos deben cumplir y cómo redactar el contrato que debe regir las relaciones entre éste y la sociedad.

LABORAL: JURISPRUDENCIA HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias son aquellas que se realizan por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo de cada empleado.

Los trabajadores no pueden hacer más de 80 horas extraordinarias al año (sin computar las exigidas para supuestos de fuerza mayor), aunque exista acuerdo con ellos o con la representación legal de los trabajadores.

La realización de horas extras es voluntaria para el trabajador, salvo en casos de fuerza mayor o cuando se haya pactado expresamente con él o con la representación legal de los trabajadores o venga estipulado por convenio colectivo.

Fuera de lo que se haya pactado o de lo que conste en el contrato, si una empresa propone a un trabajador que haga horas extras, éste puede aceptar o rechazar su propuesta libremente, incluso aunque se trate de terminar el trabajo que está llevando a cabo.

Si un trabajador reclama o impugna judicialmente la realización de horas extras, con carácter general, la carga de la prueba de haberlas realizado recaerá sobre el propio empleado: deberá acreditar todas las horas realizadas (día a día y hora a hora) con los medios de prueba de los que disponga.

Ahora bien, en caso de que estas horas extras no sean ocasionales, sino que se haga una jornada extraordinaria de forma habitual, corresponderá a la empresa acreditar que no se han efectuado.

Para que quede constancia de las horas extraordinarias realizadas, la normativa laboral **obliga a todo empresario a garantizar el registro diario de la jornada de todos sus trabajadores**, dejando constancia del horario concreto de inicio y de finalización de la jornada de cada uno de ellos.

Esta obligación de registro recae sobre la empresa, y la responsabilidad por su no realización podrá suponer una multa de hasta 7.500 euros por centro de trabajo.

Os recordamos que desde el Departamento jurídico de Brintza podemos ofrecer un servicio de calidad en Reclamaciones de cantidad, Impagados, Asesoramiento y Redacción de contratos de compraventa y arrendamientos, así como tramitaciones de Herencias y estudio y asesoramiento personal de testamentos, jubilaciones e incapacitaciones, etc.