

APUNTES & CONSEJOS LABORALES

Boletín de asesoría quincenal para la calidad y la eficacia laboral

Indicator  LEFEBVRE
EL DERECHO

año 17 - nº 11
7 de julio de 2017

En este número...

Vacaciones

- No vuelve tras las vacaciones 1

Derechos de los trabajadores

- Si no aplica el convenio correcto... 2

Vacaciones

- IT y disfrute de las vacaciones 3

Despido

- Despido disciplinario con defectos 4

Condiciones de trabajo

- Devuélveme la tablet en buen estado 5

Recursos Humanos

- ¿Qué puedo preguntar en la entrevista? 6

Los tribunales dicen...

- Indemnización de siete días: ¿exenta? 7

Despido

- Plan de pensiones: a la indemnización. 8

Recursos Humanos

- Sanciones por falta de aseo ... 8

¡Indicator le desea
felices vacaciones!

Nuestro próximo boletín
se publicará el día
1 de septiembre de 2017.

VACACIONES

AHORA EN SU AGENDA

No vuelve tras las vacaciones

Tras finalizar sus vacaciones, uno de sus empleados no se ha reincorporado. ¿Cómo debe actuar su empresa? ¿Podrá darlo de baja por dimisión?

Cómo actuar. Tras disfrutar de sus vacaciones, su empleado no se ha reincorporado a su puesto de trabajo. Por ello, usted no sabe si podrá darlo de baja por dimisión o si debe tramitar su despido disciplinario por ausencias no justificadas. **¡Atención!** Pues bien, no se precipite y antes de nada intente contactar con el afectado:

- Llámelo, envíe un “whatsapp” o mándele un correo electrónico, y pregúntele la causa de su falta de reincorporación.
- Piense que dichas faltas de asistencia podrían estar justificadas: su empleado podría estar de baja, podría haber sufrido un accidente en un viaje...

Primer burofax: apercibimiento. Si no logra contactar con él, envíe un burofax con copia certificada y acuse de recibo instándole a justificar sus ausencias. **Apunte.** Indíquelo expresamente que en caso de no hacerlo, éstas no estarán justificadas y darán lugar a una sanción disciplinaria.

Segundo burofax: despido. Si tras recibir el burofax el afectado sigue sin incorporarse y sin justificar sus ausencias (o si no recoge el burofax pero *usted se lo ha enviado a la dirección que él le comunicó*, en cuyo caso quedará acreditada su buena fe y la notificación será válida), podrá proceder a su despido. **Apunte.** Para ello, envíe la carta a través de un segundo burofax. Acuda a su convenio colectivo y verifique cuántas faltas de asistencia no justificadas pueden dar lugar al despido. Exponga en la carta que su empresa ha intentado aclarar la situación antes de proceder al despido.

No es una dimisión. No tramite la baja voluntaria del afectado. **¡Atención!** Para considerar que su empleado dimite, debe quedar clara su voluntad concluyente de causar baja voluntaria. A estos efectos, dicha voluntad puede ser expresa (por ejemplo, si le envía un “whatsapp” y le indica que no va a volver al trabajo) o tácita (si su comportamiento da a entender de forma clara que quiere dimitir, como por ejemplo si se ha ido de vacaciones a su país y se ha quedado a vivir allí).

No se precipite e intente contactar con él. Si ello no es posible, envíe un burofax instándole a justificar sus ausencias. Si no las justifica, ya podrá despedirlo.

Si no aplica el convenio correcto...

La empresa de un amigo suyo está aplicando un convenio equivocado. En consecuencia, al despedir a un trabajador, éste ha reclamado las diferencias salariales del último año, una indemnización superior...

Actividad. Su amigo tiene una empresa de venta de vehículos que también presta la función de taller mecánico. ¡Atención! Si en lugar de aplicar el convenio de la industria siderometalúrgica de su provincia (que incluye dicha actividad en su ámbito de aplicación) aplica erróneamente el del comercio del metal, ¿sabe que ello tiene consecuencias? ¿Qué reclamarán los empleados?

Posibles reclamaciones

Diferencias. En estos casos, si el salario abonado es inferior al salario que prevé el convenio correcto, los afectados podrán reclamar las diferencias salariales que se hayan devengado en el último año. Ello, *con independencia del tiempo que lleven cobrando dicho salario inferior* (dado que el plazo de prescripción para reclamar diferencias salariales es de un año). ¡Atención! Debido a la existencia de dichas diferencias, los afectados también podrán reclamar lo siguiente:

- Si la empresa los despide, podrán reclamar una indemnización superior (calculada según el salario del convenio correcto).
- Y denunciarán a la empresa ante la Seguridad Social por las diferencias en la cotización de los últimos cuatro años (éste es el plazo de prescripción en materia de Seguridad Social), para que les conste una base de cotización según el salario correcto. ¡Atención! En este caso, la empresa deberá ingresar las cuantías con un recargo del 20%.

En caso de IT. Si alguno de los trabajadores ha estado en situación de IT, podrá reclamar la diferencia del subsidio percibido (debido a la infracotización, habrá cobrado un subsidio inferior) y del posible complemento previsto en el convenio.

Si se aplica un convenio equivocado y se pagan salarios inferiores a los trabajadores, éstos podrán reclamar las diferencias del último año. Además, la empresa deberá ingresar las diferencias en las cotizaciones de los últimos cuatro años.

En la práctica

Ejemplo. Un empleado con diez años de antigüedad cobraba 17.071,80 euros anuales. Si el convenio correcto fija un sueldo de 20.254,38 y la empresa lo despide por causas objetivas, vea las cuantías que habrá abonado (caso 1) y las que acabará pagando si el trabajador reclama (caso 2):

CONCEPTO	CASO 1	CASO 2
Salario (12 meses)	17.071,80	20.254,38
Indemnización (1)	9.354,41	11.098,29
Cotización (4 años) (38,3%) (2)	26.153,96 (3)	31.029,68 (4)
Recargo (20%)	0	975,14 (5)
Total	52.580,17	63.357,49
Diferencia (mayor coste)	10.777,32	

1. Salario anual / 365 x 20 días x 10 años.
2. Cuota empresarial (23,60% + 5,50% + 0,60% + 0,20% + 2,05%) y del trabajador (4,70% + 1,55% + 0,10%).
3. 17.071,80 x 38,3% x 4 años.
4. 20.254,38 x 38,3% x 4 años.
5. (31.029,68 - 26.153,96) x 20%.

Recomendaciones

Consulta. Si una empresa duda sobre su convenio, puede solicitar a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos que se lo indique:

- Este organismo emite informes sobre el convenio a aplicar según su actividad.
- Dichos informes no son vinculantes (será un juez quien en última instancia decida el convenio aplicable), pero permiten a la empresa defenderse y acreditar que ha actuado de buena fe (si los trabajadores alegan que se les debe aplicar otro convenio).

El siguiente paso



Descárguese en <http://apuntesyconsejos-laborales.es/descarga>, referencia LB 17.11.02, un modelo para efectuar una consulta a la CCNCC.

IT y disfrute de las vacaciones

Si uno de sus empleados llevaba un año de baja y ahora le dan el alta, ¿tiene derecho a disfrutar de vacaciones? Y si otro trabajador inicia un proceso de IT durante sus vacaciones, ¿cómo debe actuar su empresa?

Verano. Sus empleados están empezando a disfrutar de las vacaciones de verano. A estos efectos, las vacaciones se deben disfrutar dentro del año natural, ya que de no ser así *el derecho a su disfrute caduca* (salvo si pactan lo contrario). **¡Atención!** No obstante, cuando un trabajador coge la baja y ello le impide disfrutar de sus vacaciones, se le permite disfrutar de ellas en años posteriores. Vea qué situaciones se puede encontrar y sepa cómo gestionarlas.

Caso 1: baja y vacaciones

Duración. Si uno de sus trabajadores ha estado de baja durante una parte del año y ahora le han dado el alta, su empresa no podrá reducir la duración de sus vacaciones. **¡Atención!** Es decir, durante todo el período transcurrido en situación de IT *se sigue devengando el derecho a disfrutar de las vacaciones*. En concreto:

- Si la IT se ha iniciado durante el año en curso (por ejemplo, si el afectado ha estado de baja desde el 2 de enero hasta el 23 de junio), igualmente tendrá derecho a disfrutar de 30 días de vacaciones en 2017 (o del número de días que prevea su convenio).
- Si la IT de su empleado se inició el año pasado, ha durado hasta ahora, y ello le impidió disfrutar de sus vacaciones de 2016 (o de alguno de los días), podrá gastar dichos días pendientes *dentro de los 18 meses siguientes al final del año de su devengo*. **¡Atención!** Ello, salvo si la IT está relacionada con el embarazo, el parto o la lactancia de la trabajadora o salvo si se trata de la baja por maternidad o paternidad. En estos casos no existe límite temporal para gastar los días de vacaciones pendientes.

Durante un proceso de IT se siguen devengando vacaciones. En este sentido, si la baja no permite disfrutar total o parcialmente de las vacaciones, éstas se podrán gastar en un período posterior.

Ejemplo. Por tanto, si a usted no le va bien que el afectado acumule en 2017 los días de vacaciones pendientes de 2016 y los devengados en 2017, pueden pactar el disfrute de los días pendientes de 2016 hasta el 30 de junio de 2018.

Caso 2: prórroga de la IT

Misma operativa. Si la IT ha alcanzado los 365 días y se ha prorrogado (la prórroga puede durar hasta 180 días, por lo que la IT dura como máximo 545 días), durante dicha prórroga se siguen devengando vacaciones. **Apunte.** Por tanto, puede que su empleado llegue a acumular días de vacaciones de tres años distintos.

Ejemplo. Si la IT se inició el 1 de agosto de 2015 y ha durado hasta el 31 de enero de 2017, su empleado tendrá pendientes de gastar días de 2015, todos los de 2016, y los de 2017 que todavía no haya disfrutado. **¡Atención!** En tal caso, deberá gastar primero los días pendientes de 2015 (hasta el 30 de junio de 2017); respecto a los de 2016, podrá gastarlos hasta el 30 de junio de 2018; y en cuanto a los devengados en enero de 2017 (días que habrán coincidido con la IT), podrá disfrutarlos hasta como máximo el 30 de junio de 2019.

Caso 3: vacaciones y baja

No se pierden. Así pues, si uno de sus trabajadores hará vacaciones próximamente y coge la baja durante dicho período, *tendrá derecho a disfrutar de éstas en un momento posterior*, una vez se reincorpore al trabajo (en los 18 meses siguientes al final del año, en los términos indicados). **¡Atención!** Lo mismo ocurrirá si la baja se inicia antes de empezar las vacaciones pero acaba coincidiendo total o parcialmente con la IT.

DESPIDO

Despido disciplinario con defectos

Si comunica un despido disciplinario pero incumple alguno de los requisitos formales exigidos por la ley, el despido será improcedente. Sin embargo, si se percata del incumplimiento tiene 20 días para subsanar la situación...

Requisitos formales

Según la ley. Si uno de sus empleados incurre en un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones (como en el caso de que cometa el número de ausencias injustificadas que su convenio tipifica como falta muy grave), puede despedirlo por causas disciplinarias *sin pagarle indemnización*.

Apunte. Para ello debe respetar los trámites formales exigidos por la ley. En concreto:

- Debe notificarle el despido *por escrito*, reflejando con detalle los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.
- Si despide a un representante de los trabajadores, debe tramitar previamente un *expediente contradictorio*. **Apunte.** Es decir, debe notificarle los hechos y faltas que se le imputan para que pueda defenderse, y también debe dar audiencia al resto de representantes.
- Asimismo, debe revisar si su convenio le obliga a seguir alguna otra formalidad. **Apunte.** Por ejemplo, el convenio de la industria química obliga a tramitar un expediente contradictorio en caso de imponer una falta muy grave a cualquier trabajador.

Incumplimiento. Si incumple alguno de los requisitos indicados, el despido será improcedente (sucederá así, por ejemplo, si después de una discusión despide a un trabajador de forma verbal). **¡Atención!** Pues bien, existe un modo de subsanar la situación y de evitar que el despido se declare improcedente.

Nuevo despido

En 20 días. En concreto, si se percata de que ha omitido alguno de los requisitos indicados, actúe del siguiente modo:

En concreto, podrá notificar un segundo despido en un plazo de 20 días naturales y dejar sin efecto el anterior despido. Eso sí: deberá pagar el salario de los días intermedios y cotizar por dicho período.

- En un plazo de 20 días naturales (sin excluir días inhábiles) a contar desde la fecha de efectos del despido, realice un segundo despido. **Apunte.** Es decir, vuelva a notificar al empleado un despido por los hechos que motivaron el primero, y respete los trámites formales.
- Este nuevo despido surtirá efectos desde su realización. **¡Atención!** Así pues, deberá pagarle el salario de los días intermedios y mantenerlo de alta en la Seguridad Social.

Gestiones a realizar

Carta de despido. En la carta del segundo despido exponga que, tal y como le permite la ley, el anterior despido queda sin efecto. Asimismo, refleje los salarios que se han devengado en los días intermedios. A estos efectos:

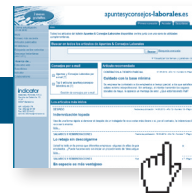
- Lo más probable es que no pueda entregarle la carta en persona (ya que al haberlo despedido previamente, el afectado no se encontrará prestando servicios para usted). **Apunte.** Por tanto, deberá enviarle esta segunda carta de despido por burofax.
- Abónele los salarios en la misma cuenta bancaria en la que cobraba la nómina, y adjunte a la carta de despido una copia de la transferencia (para acreditar el pago).

Cotización. Asimismo, anule la baja en la Seguridad Social efectuada tras el primer despido (si es que realizó esta gestión), tramite una nueva baja en la fecha de efectos del segundo despido, e ingrese las cotizaciones de dicho período.

El siguiente paso



Descárguese en <http://apuntesyconsejos-laborales.es/descarga>, referencia LB 17.11.04, un check list con los trámites del despido disciplinario y un modelo de carta de despido con una mención a la subsanación.



CONDICIONES DE TRABAJO

Devuélveme la tablet en buen estado

Su empresa presta una tablet a sus trabajadores. Si uno de ellos abandona la compañía y devuelve dicho dispositivo, ¿es válido que firme un documento autorizándole a descontar del finiquito los daños causados a la tablet?

Caso real. En concreto, usted pretende hacer firmar la siguiente cláusula a los trabajadores que abandonen su empresa:

“Confirmando que he devuelto todos los bienes propiedad de la empresa que me fueron cedidos con motivo de mi prestación de servicios. Autorizo a la Compañía a deducir de mi liquidación final de haberes cualesquiera daños ocasionados en ellos.”

¡Atención! ¿Es válida esa forma de actuar? ¿El descuento en el finiquito será lícito si los afectados firman dicho documento?

El descuento no procede

Según la ley. Es cierto que sus trabajadores deben cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, y que entre dichas obligaciones está la de *conservar en buen estado los medios e instrumentos de trabajo* facilitados por su empresa (de acuerdo con las reglas de la buena fe y diligencia). **¡Atención!** Sin embargo, usted no puede efectuar el descuento pretendido en el finiquito, ni aunque firmen la cláusula indicada:

- Para poder efectuar descuentos en la nómina o finiquito, el empleado debe adeudar una cantidad *en dinero y exigible* (es decir, que se trate de una deuda vencida y en la que no haya oposición al pago), como por ejemplo un préstamo otorgado por la empresa. **¡Atención!** Si son cuantías controvertidas el descuento no será posible (es lo que sucederá en su caso, ya que el empleado alegará que no existen defectos en el material reintegrado).
- Además, para poder reclamar esos daños la conducta de su empleado deberá haber sido dolosa o con negligencia grave. **¡Atención!** Si son daños ocasionados por el uso diario del dispositivo (por desgaste), no podrá reclamarle nada.

Si lo hace... Si igualmente firman el documento y ejecuta un descuento en el finiquito, el trabajador podrá instar una demanda de reclamación de cantidad por el importe descontado. **Apunte.** El juicio por dicho procedimiento puede tardar entre seis meses y un año en celebrarse. Por ello, algunas empresas firman este tipo de cláusulas y efectúan el descuento (por si el trabajador no hace la reclamación para no gastar en abogados o por si acaba desistiendo de ella).

Forma correcta de actuar

Documento previo. En estos casos, lo recomendable es que, al entregar las herramientas electrónicas a sus empleados, firmen un documento. **Apunte.** Indique expresamente que en caso de daños a las herramientas por un uso irresponsable o negligente, la empresa reclamará su coste.

Reparación. Cuando sus empleados se las devuelvan, actúe del siguiente modo:

- Firmen un documento en el que reflejen la devolución de las herramientas; analice su estado y, si tienen daños visibles, descríbalos en el documento. Si no son visibles, indique que revisará los posibles daños internos. **Apunte.** Si es preciso, inserte una fotografía.
- Luego, proceda a reparar las herramientas (o, al menos, a solicitar un par de presupuestos con el coste de la reparación). De este modo sabrá el importe exacto de los daños.
- Por último, podrá acudir a los tribunales para reclamar el importe al trabajador.

El siguiente paso



Vea en <http://apuntesyconsejos-laborales.es/> **descarga**, referencia LB 17.11.05, un modelo para documentar la entrega de las herramientas y otro para documentar su devolución.

El descuento en el finiquito no es válido, dado que los daños no son una deuda en dinero ni exigible. Documente la devolución de la tablet, efectúe la reparación, y reclámelo el importe en los tribunales.

¿Qué puedo preguntar en la entrevista?

Su empresa va a abrir un proceso de selección, y pretende que los candidatos rellenen un cuestionario con datos personales (si fuman, si tienen hijos...). ¿Es lícita dicha actuación?

Oferta. Si publica una oferta de trabajo no puede establecer criterios discriminatorios (para más información, “Que la oferta no sea discriminatoria”, *Apuntes & Consejos Laborales*, año 16, número 14, página 6, 30.09.2016). **¡Atención!** Asimismo, cuando entreviste a sus candidatos, también deberá adoptar algunas precauciones...

Datos personales

Intimidad. En concreto, en las entrevistas deberá centrarse en averiguar *aspectos relacionados con el perfil profesional*. **¡Atención!** No es válido que efectúe preguntas familiares y personales ajenas al trabajo a desempeñar. Piense que la situación o los planes familiares de sus candidatos pertenecen a su intimidad y son innecesarios para su gestión de personal. A estos efectos:

- Si solicita datos de carácter personal que constituyen una discriminación por razón de sexo, raza, edad, etc, estará cometiendo una infracción muy grave tipificada con multas de como mínimo 6.251 euros.
- Asimismo, el candidato le podrá reclamar una *indemnización por daños y perjuicios* por vulneración de derechos fundamentales.

Comentario. Si entrega un cuestionario con este tipo de preguntas, sus candidatos lo tendrán fácil para denunciarle y acreditar su incumplimiento. **¡Atención!** Y si efectúa las preguntas de forma verbal, podrían demostrar su intromisión con una grabación (dicha prueba es válida si se obtiene por una de las partes de la conversación).

En la práctica

Éstas no. Vea algunas preguntas que no puede hacer y que, sin embargo, son habituales:

Sólo podrá preguntar cuestiones relacionadas con el empleo o con el perfil profesional de sus candidatos. Por tanto, no podrá efectuar preguntas familiares y personales ajenas al trabajo a realizar.

- No puede preguntar sobre el estado civil, ni a una candidata sobre si está embarazada o si quiere tener hijos.
- Tampoco podrá solicitar información médica. **Apunte.** Si quiere saber si su empleado es apto para su puesto, debe ofrecerle una revisión médica al inicio del contrato.
- En general, tampoco podrá pedir el certificado de antecedentes penales (documento que expide el Ministerio de Justicia y que indica si una persona ha sido condenada por cometer un delito). **Apunte.** Dicho certificado sólo se puede pedir si existe una ley que lo autorice (como, por ejemplo, en profesiones que impliquen contacto habitual con menores).

Éstas sí. Así pues, si quiere obtener información adicional, efectúe preguntas que le puedan dar pistas de la situación de sus candidatos. **Apunte.** Por ejemplo: si tienen disponibilidad para viajar, qué horario de trabajo les gustaría tener, por qué les gustaría trabajar en su empresa, qué pueden aportar a la compañía...

Recomendaciones

Redes sociales. También puede obtener información adicional de un candidato consultando sus redes sociales (como su cuenta de Facebook):

- Si la información publicada está abierta y usted puede acceder libremente, la podrá utilizar para decidir si lo contrata o no.
- El derecho a la intimidad protege frente a intromisiones de terceros en contra de la voluntad del afectado. **Apunte.** Por tanto, si éste publica libremente fotos o contenido y usted puede acceder sin contraseñas, *no vulnera su derecho a la intimidad*.

IMPUESTOS

Indemnización de siete días: ¿exenta?

Si desiste del contrato de un alto directivo, deberá pagarle al menos una indemnización de siete días por año. Pues bien, ¿sabe que algunos tribunales han determinado que dicha indemnización está exenta de tributar por IRPF?

Extinción del alto directivo

Importes. Si su empresa quiere extinguir un contrato de alta dirección, vea qué indemnización deberá pagar:

- Si acredita un incumplimiento grave y culpable del alto directivo, deberá tramitar un despido disciplinario. En consecuencia, *no deberá pagar indemnización*. **¡Atención!** Ahora bien, si el afectado impugna y el despido se declara improcedente, deberá abonarle la indemnización pactada en el contrato. En caso de que no pactasen nada, al menos deberá pagarle 20 días por año con un tope de doce mensualidades.
- Su empresa también tiene la opción de desistir del contrato, sin tener que alegar causa. **Apunte.** En tal caso deberá pagarle una indemnización de siete días por año con un tope de seis mensualidades (salvo si pactaron una indemnización superior).

Cautela. Así pues, si el incumplimiento del directivo no está acreditado (o si simplemente no ha habido incumplimiento y usted lo quiere cesar), desista del contrato. **Apunte.** De este modo *sólo deberá pagar una indemnización de siete días* y evitará el riesgo de que el despido se declare improcedente (con el consiguiente incremento de la indemnización).

Sin retención

Mínimo legal. En estos casos de desistimiento, el Tribunal Supremo considera que la indemnización de siete días es un mínimo legal. **¡Atención!** Es decir, si en el contrato no se pacta ninguna cuantía, o si se pacta una indemnización inferior, su empresa está obligada a abonar al menos siete días por año trabajado.

Al tratarse de una cuantía mínima legal, la indemnización de siete días está exenta de tributar por IRPF. Si pactaron en el contrato una cuantía superior, el exceso podrá acogerse a la reducción del 30%.

Implicaciones. Dicha consideración de mínimo legal tiene implicaciones fiscales:

- Según Hacienda, como en los contratos de alta dirección existe una libertad de pactos (las partes pueden pactar la indemnización en caso de desistimiento), *dicha indemnización no está exenta de IRPF*. **¡Atención!** Esto es debido a que sólo están exentas las indemnizaciones establecidas *de forma obligatoria en la ley*.
- No obstante, una reciente sentencia de la Audiencia Nacional considera que si esta indemnización de siete días es un mínimo legal (tal y como dictó el Tribunal Supremo), dicha indemnización debe estar exenta.

Cómo actuar

Siete días: sin retención. Por tanto, si desiste del contrato del alto directivo y le abona la indemnización de siete días por año, no practique retención por IRPF.

Más de siete días: reducción. Si en el contrato pactaron una cuantía superior y el directivo ha trabajado más de dos años en su empresa, no practique retención sobre la parte de indemnización equivalente a siete días. **Apunte.** Y sobre el exceso aplique la reducción del 30% (igual que en otros supuestos de despido en los que se abonan indemnizaciones superiores a la legal).

El siguiente paso



Descárguese en <http://apuntesyconsejos-laborales.es/descarga>, referencia LB 17.11.07, un modelo para comunicar el desistimiento del contrato de alta dirección.

Fuente

Tribunal Supremo, sentencia de 22 de abril de 2014.
Audiencia Nacional, sentencia de 8 de marzo de 2017.

Redactor jefe:

Francisco Andrés Carretero

Redacción:

Santiago Arranz Fleta
Pascual Botía Torralba
Robert Gutiérrez Álvarez
Anna M^a Millán Joaquín
Isabel Rodríguez Farràs

Colaboradores:

Pablo Jerez
Graduado Social

Pere Vidal
Abogado

Javier Echeburúa
Abogado

Dulce Roldán
Graduada Social

David Gutiérrez
Profesor universitario

Iván Pujol
Abogado

Abraham Cobo
Abogado

Editor:

Indicator  LEFEBVRE
EL DERECHO

Esta es una edición de:
Lefebvre - El Derecho S.A.

Dirección de contacto:
Avenida Diagonal 415, 1^a planta
08008 Barcelona
Tel.: 902 22 64 60
Fax: 902 22 64 61

Sitio web: www.indicator.es
E-mail: servicio.clientes@indicator.es

Depósito legal:
B-6533-2001

El siguiente paso

Contratos, hojas de cálculo, tarifas...
apuntesyconsejos-laborales.es/descarga

Descargue nuestra aplicación:



® APUNTES & CONSEJOS[®]

es una marca comercial registrada.

DESPIDO

Plan de pensiones: a la indemnización

Es salario. Si su empresa efectúa aportaciones a planes de pensiones de sus empleados, debe cotizar a la Seguridad Social por todo su importe (salvo si el trabajador a quien se imputan dichas aportaciones cotiza por base máxima). **¡Atención!** Pues bien, a partir de ahora también deberá computar el importe de dichas aportaciones en el salario regulador de las indemnizaciones por despido:

- *Hasta ahora.* Hasta ahora, según algunos tribunales las aportaciones no eran salario y no debían incluirse en la indemnización.
- *A partir de ahora.* Sin embargo, una reciente sentencia del Tribunal Supremo considera que todas las percepciones económicas de los trabajadores (en dinero o en especie) por la prestación de servicios laborales por cuenta ajena son salario. **¡Atención!** Por tanto, las correspondientes primas o aportaciones efectuadas por su empresa *son salario y computan a efectos indemnizatorios.*

Cautela. Tenga en cuenta esta novedad e incluya dichas aportaciones en la indemnización, sobre todo cuando efectúe despidos objetivos. **¡Atención!** Si no lo hace, el afectado podrá reclamar la improcedencia alegando que su indemnización se ha calculado de forma errónea.

- *Las aportaciones a planes de pensiones tienen la consideración de salario, y por tanto computan en la indemnización.*

RECURSOS HUMANOS

Sanciones por falta de aseo

Con el calor... Uno de sus empleados acude a su puesto de trabajo con un “fuerte olor corporal”. Y dado que ello puede generar molestias en su plantilla o en sus clientes, usted quiere poner solución. **Apunte.** Pues bien, actúe del siguiente modo:

- Reúnase con su empleado y expóngale la situación. Dígame que para no perjudicar el ambiente laboral o las ventas de su empresa se debe acudir al trabajo con un cierto nivel de pulcritud, limpieza y buena presencia. **Apunte.** Para evitar otros casos similares, puede entregar una *circular interna que trate esta cuestión.*
- Si el afectado no mejora su higiene personal, acuda a su convenio y sanciónelo. Muchos convenios tipifican la falta de aseo o de limpieza personal como una falta leve. **Apunte.** Si la situación sigue sin cambiar, verifique en su convenio si puede imponer sanciones más graves (por reincidencia, por ejemplo).

El siguiente paso



Descárguese en <http://apuntesyconsejos-laborales.es/descarga>, referencia LB 17.11.08, un modelo de circular interna con normas sobre higiene personal.

- *La falta de limpieza personal es sancionable. Sin embargo, es recomendable solucionar la situación de forma informal con el afectado.*