

BLOC DE NOTAS- LABORAL



Año 1 – Número 3 – 2014

JOSE A. BURGOS GONZÁLEZ
Grupo JOMAR, Asesores & Consultores, S.L.
CL. Escritor Antonio Ramos, núm. 27
29013 – Málaga

☎ 679 652 155

☎ 952 654 830

✉ jose@jomarempresas.es

🌐 www.jomarempresas.es

INDICE:	
Seguridad Social – Nuevas reducciones	2
Contratos de trabajo – Esa cláusula es nula	3
Contrato de trabajo – Quiero a un universitario	5
Seguridad Social / Impuestos – Indemnización por fin de contrato	7
Despido – Acredite el pago	9
Inspección Laboral – Me apliqué una bonificación superior	11
Despido – La grabación no es válida	13
Período de prueba - ¿Qué es un técnico titulado?	15
Contratos de trabajo – El registro es para todos	16

SEGURIDAD SOCIAL

Nuevas reducciones

Se acaban de aprobar una serie de incentivos para las empresas que realicen nuevos contratos indefinidos. ¿Podrá usted beneficiarse de ellos?

Si su empresa contrata nuevos empleados mediante un contrato indefinido a tiempo completo, sólo pagará 100 euros *por contingencias comunes*. Sin embargo, deberá cotizar por la totalidad del resto de contingencias (desempleo, formación profesional, FOGASA y accidentes), igual que hace hasta ahora.

Si el contrato es a tiempo parcial, también podrá aplicarse esta “tarifa plana”, siempre que la jornada sea de como mínimo el 50% (si la jornada es de al menos el 50%, la cuota a pagar será de 50 euros; y si la jornada es a partir del 75% y menos del 100%, la cotización será de 75 euros). Por tanto, ahora le saldrá más a cuenta contratar de forma indefinida. Vea el ahorro que obtendrá en un contrato a jornada completa con un sueldo de 1.500 euros, y en uno de 25 horas semanales (62,5% de jornada) con un sueldo de 600 euros:

	Jornada completa		A tiempo parcial	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Cont. comunes	100	354	50	141,6
Resto cotización	124,50	142,50	49,80	57
Coste total	224,50	496,50	99,80	198,60

Podrá aplicar estas reducciones durante dos años a todos los contratos indefinidos firmados entre el 25 de febrero y el 31 de diciembre de 2014. Y si su empresa tiene menos de diez trabajadores, podrá beneficiarse de una reducción del 50% en las cuotas por contingencias comunes durante 12 meses más. Eso sí:

- No podrá haber efectuado despidos improcedentes o colectivos en los seis meses anteriores a la nueva contratación. No computan los despidos producidos antes del 25 de febrero de 2014.
- La nueva contratación debe suponer un incremento del nivel de empleo indefinido, así como del nivel de empleo total de la empresa. Además, ambos incrementos deberán mantenerse durante los tres años siguientes a la contratación.

☞ Los nuevos contratos indefinidos firmados a partir de ahora tendrán una importante reducción en la cuota empresarial por contingencias comunes.

CONTRATOS DE TRABAJO

Esa cláusula es nula

Usted quiere contratar a un vendedor, y quiere pactar en el contrato que si no alcanza el 100% de los objetivos podrá despedirle sin pagarle indemnización. ¿Es válida esa forma de actuar?

Le han dicho que en un contrato de trabajo se pueden poner condiciones que, si se incumplen, justifican el despido. ¿Qué limitaciones deberá tener en cuenta a la hora de pactar ese tipo de cláusulas? ¿Es posible el despido por no haber superado una serie de objetivos si su empresa no está en crisis?

CLÁUSULAS RESOLUTORIAS.

Si usted contrata a un comercial, *puede fijar un nivel mínimo de ventas o de objetivos* que, en caso de no alcanzarse, le permitirán rescindir el contrato de trabajo sin derecho a indemnización. Todo ello tanto si el contrato es indefinido como temporal, con independencia de que el trabajador ya haya superado el período de prueba y aunque la empresa tenga beneficios.

No obstante, para que este tipo de cláusulas resolutorias sean válidas, deben cumplirse los siguientes requisitos:

- La causa que llevará a la empresa a efectuar el despido *debe aparecer de forma clara* en el contrato, por lo que el empleado debe conocerla y aceptarla. No sería posible establecerla de forma verbal ni de forma unilateral por parte de la empresa.
- El nivel de rendimiento o los objetivos pactados deben ser *razonables y alcanzables*. Por ejemplo, no podrá exigir al nuevo trabajador que venda 80 unidades cada mes si el resto de los vendedores están vendiendo una media de 50, y sólo en casos excepcionales se han alcanzado las 80. Si usted no tiene más comerciales, compare los resultados con los de una empresa que tenga la misma actividad, o que esté situada en una misma zona, por ejemplo.

CLÁUSULAS ABUSIVAS.

Respecto a la forma de redactar esta cláusula, tenga en cuenta que no es válido indicar que *“el trabajador debe cumplir con el 100% de los objetivos de la empresa”*. Al no establecer de forma clara en qué consisten los objetivos, la empresa podría cambiar su concreción de forma unilateral cada año (un año podría tratarse de 50 unidades, otro año podrían ser 300, etc.).

Otro supuesto que implica la nulidad de la cláusula resolutoria se da cuando la causa alegada por la empresa es ajena a la voluntad del trabajador. Por ejemplo:

- Si en el contrato se refleja que el empleado debe conseguir una media de diez clientes al mes durante su primer año, usted no le podrá despedir si ha estado en situación de IT durante varios meses y por ello no ha alcanzado esa cifra.
- Si el empleado no alcanza el nivel de ventas pactado porque el producto fabricado por la empresa es defectuoso, usted tampoco le podrá despedir si esos defectos no tienen nada que ver con el trabajador.

Si la cláusula es nula, el despido se declarará improcedente. Por lo tanto, si usted desea añadir una cláusula resolutoria en los nuevos contratos, actúe del siguiente modo:

- Analice las ventas de un trabajador comparable. En caso de que las ventas exigidas al nuevo empleado sean desproporcionadas, la cláusula no será válida.
- No introduzca una causa de cese que no pueda ser imputable al trabajador, como, por ejemplo, el hecho de que la empresa pierda un contrato comercial con un cliente, o la no obtención de un permiso para poder abrir una delegación.

☞ *Es válido despedir a un trabajador si no alcanza un nivel mínimo de ventas si así se ha pactado en el contrato. Ahora bien, las condiciones de esa cláusula deben aparecer de forma clara en el contrato y deben ser razonables.*

CONTRATOS DE TRABAJO

Quiero a un universitario

Un amigo suyo cuenta con varios becarios en su empresa. Si usted conoce a un estudiante al que también desea contratar como becario, ¿qué trámites deberá efectuar? ¿Qué obligaciones tendrá su empresa?

Su empresa ha contactado con la universidad para contratar a un becario. Por ello, usted quiere saber qué cuestiones deberá controlar a partir de ahora, así como si debe darlo de alta en la Seguridad Social.

SEGURIDAD SOCIAL.

Si en el convenio que usted ha firmado con la universidad ha pactado una remuneración por cada hora trabajada por el becario, está obligado a darlo de alta y a cotizar a la Seguridad Social cada mes. En concreto:

- Su empresa tendrá un coste mensual de 34,72 euros (30,52 por contingencias comunes, y 4,20 por contingencias profesionales). El becario deberá soportar una cotización de 6,09 euros por contingencias comunes, que usted deberá descontarle de la nómina cada mes.
- No existe obligación de cotizar por desempleo, FOGASA ni formación profesional.

Es decir, si usted no abona una contraprestación económica, o si el becario no está cursando unos estudios universitarios o de FP, no deberá cotizar. Respecto al IRPF, en la medida en que este tipo de relaciones suelen tener una duración inferior al año, usted deberá practicar como mínimo una retención del 2%. Por ello, deberá ingresar las retenciones en Hacienda a través del modelo 111, y deberá declarar estas cuantías en el modelo 190 con la clave A.

Para poder cotizar a la Seguridad Social, usted deberá obtener previamente un CCC específico para los becarios. A partir de ahí, podrá darlos de alta a través del Sistema RED, marcando el código 9927 en la casilla Relación Laboral de Carácter Especial (RLCE).

Las cotizaciones efectuadas por el becario computarán a efectos de las mismas prestaciones que pueda tener cualquier otro trabajador. Es decir, si cae en situación de IT y reúne el período de carencia, podrá cobrar la prestación. Ahora bien, al no cotizar por desempleo, no podrá cobrar esta prestación al finalizar el contrato.

OBLIGACIONES.

A diferencia de lo que ocurre con los contratos formativos, los becarios no son trabajadores ordinarios por mucho que coticen. En consecuencia, usted no adquiere las obligaciones propias de un contrato laboral:

- Si tras las prácticas usted desea incorporarlo en plantilla, el tiempo cotizado como becario no computa a efectos de antigüedad, pudiendo suscribir en ese momento un período de prueba.
- Tanto la retribución como la duración del convenio serán las que usted haya pactado con la universidad. Asimismo, al término del convenio, no deberá pagarle ninguna indemnización ni concederle preaviso.

En cualquier caso, recuerde que esta contratación tiene una finalidad formativa. Es decir, las tareas realizadas por el becario deben servirle para complementar los conocimientos teóricos, por lo que usted deberá asignarle un tutor y emitir un informe de aprovechamiento (en los términos pactados con la universidad o escuela correspondiente). Tenga en cuenta que si el becario desarrolla las mismas funciones que otros empleados, sin estar tutelado y sin que impliquen un aprendizaje, podrá reclamar que se le considere un trabajador indefinido más de su empresa.

☞ *Si quiere contratar a un becario, deberá cotizar a la Seguridad Social si le va a abonar una contraprestación por sus funciones. Recuerde que al tratarse de un estudiante, las prácticas deberán tener una naturaleza formativa.*

SEGURIDAD SOCIAL / IMPUESTOS

Indemnización por fin de contrato

Tras los recientes cambios normativos, usted ya no sabe si la indemnización por fin de contrato temporal debe cotizar a la Seguridad Social. ¿Qué es lo que debe tener en cuenta? ¿Qué ocurre con el IRPF?

Su empresa va a dar por finalizado un contrato temporal que firmó hace un año con uno de sus trabajadores. ¿Qué indemnización deberá abonar a su empleado? Esa cuantía ¿está sujeta a cotización y a retención?

COTIZACIÓN.

Si a uno de sus trabajadores le vence próximamente un contrato de obra o servicio, o un contrato eventual por circunstancias de la producción, recuerde que deberá pagarle una indemnización (de ocho, nueve o diez días por año trabajado según si el contrato se ha celebrado en 2011, 2012 o 2013, respectivamente). Si el contrato se ha firmado en 2014, la indemnización será de 11 días.

Pues bien, pese a los recientes cambios normativos en materia de cotizaciones, el tratamiento de esta indemnización no se ha modificado. Al tratarse de un cese, este importe *sigue estando exento de cotizar*.

Únicamente deberá cotizar si su empresa abona una indemnización superior a la indicada anteriormente. Por ejemplo, si usted paga una indemnización de 15 días de salario en lugar de diez (ya sea por su libre voluntad o porque así le obliga su convenio), deberá cotizar por los cinco días de exceso, presentando una liquidación complementaria sin recargo:

- Si el trabajador lleva menos de un año en su empresa, deberá imputar el exceso a cada uno de los meses en los que la indemnización se ha devengado.
- Si la antigüedad del afectado es superior, deberá prorratear las cotizaciones en los últimos 12 meses.

TRIBUTACIÓN.

Este tipo de indemnizaciones están sujetas al IRPF, por lo que usted debe practicar retención sobre la totalidad de lo abonado. Según Hacienda, al no tratarse de un despido, cabe computar estas cuantías como un rendimiento del trabajo más.

Sin embargo, una reciente sentencia de la Audiencia Nacional considera que dichas indemnizaciones son equiparables a las indemnizaciones por despido, y que, por tanto, están exentas de tributación. Los argumentos del tribunal son los siguientes:

- Igual que ocurre con la indemnización que se abona en un despido objetivo (20 días por año trabajado), el importe de la indemnización por fin de contrato temporal también está previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
- Al estar prevista con carácter legal en la normativa y al tratarse de un cese en la empresa, esta indemnización también se debe considerar como exenta en el IRPF.

Ante esta sentencia, quizá usted piense que a partir de ahora no es necesario practicar retención. Aun así no se arriesgue: se trata de una única sentencia que, además, no es del Tribunal Supremo, por lo que Hacienda va a seguir reclamando las retenciones correspondientes. Piense, además, que la retención no le cuesta dinero (ya que lo que paga a Hacienda lo está restando del finiquito del trabajador), por lo que no vale la pena asumir riesgos en esta materia.

Fuente

Audiencia Nacional, sentencia de 20 de noviembre de 2013.

☞ *Si no excede de los límites legales, la indemnización abonada por finalización de un contrato temporal no debe cotizar a la Seguridad Social. Respecto al IRPF, si usted no practica retención y Hacienda le reclama esas cuantías, opóngase.*

DESPIDO

Acredite el pago

Su empresa necesita efectuar un despido objetivo. ¿Sabe que en el momento de notificar el despido deberá pagar la indemnización al trabajador? ¿Qué ocurre si no tiene dinero para pagarle?

Si su empresa va a notificar un despido por causas objetivas, es requisito imprescindible que en ese mismo acto ponga a disposición del trabajador la indemnización de 20 días por año. Si no lo hace, el despido será improcedente. ¿Cómo se debe efectuar el pago? Si no tiene dinero para abonar la indemnización, ¿también se declarará el despido improcedente?

FORMAS DE PAGO.

La mejor forma que usted tiene para acreditar el pago de la indemnización es la entrega de un cheque bancario nominativo fechado el mismo día que la carta. Para ello, introduzca los datos del cheque y de la oficina bancaria emisora en la propia carta de despido. Por ejemplo, mencione que *“La empresa, en este mismo acto, pone a disposición del trabajador la cuantía de (.....) en concepto de indemnización de 20 días por año mediante cheque bancario nominativo nº (.....) emitido por la entidad bancaria (.....), oficina nº (.....).”*

Si no dispone de cheque bancario, actúe del siguiente modo:

- Realice una transferencia en la cuenta donde el trabajador cobra la nómina, y entréguele una copia del justificante. En cualquier caso, pague la totalidad de la indemnización (el pago a plazos no es válido).
- No es aconsejable abonar la indemnización en efectivo. En este sentido, la normativa actual no permite efectuar pagos en efectivo superiores a 2.500 euros. Además, aunque el trabajador firme un recibo, siempre podrá alegar en un juicio que esa firma no es suya, o que la empresa le coaccionó para firmar.

En la carta de despido, aparte de dejar un espacio para que el trabajador firme el acuse de recibo, introduzca otro espacio para que su empleado firme que contenga lo siguiente: *“El trabajador recibe en este acto el cheque referenciado en la presente en concepto de indemnización.”* De ese modo, usted podrá acreditar el pago.

SI NO TIENE LIQUIDEZ...

Si el despido objetivo se produce por causas económicas, podrá evitar el pago de la indemnización *en ese momento* si puede acreditar que en la fecha de comunicación del despido no tiene dinero. En este caso, deberá reflejar de forma expresa en la carta de despido tal situación.

En caso de que no acredite que en el momento de entregar la carta usted no tenía liquidez, el despido será improcedente. Para evitar este riesgo, solicite un certificado a su entidad bancaria que refleje que los saldos de la empresa están en negativo o son insuficientes. En este sentido, no sería válido:

- Que, en lugar de pagar la indemnización, usted guardase el dinero para pagar a un proveedor.
- Que su empresa disponga de una póliza de crédito que todavía no ha agotado, y no haga uso de ella para efectuar el pago.

Ahora bien, lo que debe tener claro es que no se va ahorrar el pago de la indemnización. Es decir, a partir de la fecha de efectos del despido, el trabajador tendrá un año para reclamársela. A efectos prácticos, lo que usted consigue es un aplazamiento del pago. Por ello, si tras la reclamación usted sigue sin tener liquidez, podrán embargarle sus bienes.

☞ *Si debe entregar una carta de despido objetivo, ponga a disposición del trabajador la indemnización de 20 días. Si no tiene dinero para hacerlo, podrá evitar el pago en ese momento si las causas del despido son económicas.*

INSPECCIÓN LABORAL

Me apliqué una bonificación superior

Algunos empleados de su empresa realizaron un curso de formación que usted bonificó en los TC de hace dos años. Sin embargo, le ha llegado una notificación que le obliga a devolver una parte de la bonificación...

Su empresa tiene 15 trabajadores y dispone de un crédito de 2.500 euros para gastar en formación. Si cinco de sus empleados van a hacer un curso que cuesta 500 euros por persona, ¿sabe que no podrá bonificarse la totalidad de los 2.500 euros?

PRIMERA LIMITACIÓN.

Como ya sabe, el crédito que tiene su empresa se calcula en función del número de trabajadores (las empresas de menos de seis empleados disponen de un crédito fijo de 420 euros; las que tienen más plantilla aplican un porcentaje sobre las cotizaciones por formación). No obstante, para aplicar la bonificación correctamente, es necesario que usted financie de su bolsillo una parte del coste de los cursos. Esta parte no bonificable depende también del tamaño de su empresa:

Tamaño de la empresa	Porcentaje a financiar
Menos de 10 trabajadores	0%
De 10 a 49	10%
De 50 a 249	20%
250 o más	40%

Al tener su empresa 15 trabajadores, usted debe hacerse cargo de un 10% del importe total de todos los cursos que vayan a realizar sus empleados. Por lo tanto, como

máximo, usted se podrá bonificar 2.250 euros (2.500 - 10%).

SEGUNDA LIMITACIÓN.

Pero los límites no acaban ahí. De este modo, en función del tipo de curso que se vaya a bonificar, el coste por cada hora formativa no podrá superar las siguientes cuantías:

Tipo de curso	Coste máximo ⁽¹⁾
Presencial	9 euros (curso básico) / 13 euros (curso superior)
Teleformación	7,50 euros
A distancia	5,50 euros
Mixta	Importes anteriores en proporción a las horas impartidas en cada modalidad

1. Las empresas de 1 a 9 trabajadores no tienen estos límites. Las de 10 a 49 y de 50 a 249 lo pueden superar en un 10% y un 5%, respectivamente.

Si el curso que van a hacer sus cinco trabajadores va a durar 50 horas y se trata de un curso a distancia, el coste máximo bonificable será de 1.512,50 euros (50 horas x 5 trabajadores x 5,5 euros + 10%). Usted no podrá bonificarse la totalidad de ese curso (2.500 euros), pero aún le quedarán 987,50 euros para gastar en formación durante el resto del año.

ERRORES FRECUENTES.

Una vez que sus empleados hayan efectuado el curso, no se aplique la bonificación en los TC hasta que no se haya comunicado su finalización a la Fundación Tripartita. Tenga en cuenta que la fecha de inicio del curso que se comunique debe ser igual o posterior a la

fecha de alta del trabajador en su empresa. Si no respeta estas condiciones, le reclamarán las cuantías bonificadas.

Recuerde que si tiene certificado digital, usted mismo puede tramitar las comunicaciones a la Fundación Tripartita, a través de la aplicación disponible en su página web.

☞ *Independientemente del crédito para gastar en formación de que disponga su empresa, deberá pagar de su bolsillo una parte del curso dependiendo del número de trabajadores que tenga.*

DESPIDO

La grabación no es válida

Su empresa instaló una cámara de videovigilancia que graba en todo momento la actividad de sus trabajadores. Si en una grabación usted ha visto a un trabajador robando dinero de la empresa, ¿podrá despedirlo sin más?

Tras revisar las grabaciones de una cámara que usted instaló en su empresa, ha visto a uno de sus empleados robando dinero de la caja. ¿Sería válido el despido disciplinario del trabajador si su única prueba para demostrar el robo es esa grabación?

HASTA AHORA.

Si usted sospecha de forma razonable que uno de sus trabajadores se está llevando dinero de la empresa (por ejemplo, porque la caja no cuadra desde hace varios días, o porque otros empleados ya le han visto), usted puede instalar una cámara de videovigilancia para poder demostrar el incumplimiento del trabajador. Ahora bien, los tribunales exigen que esa medida de control sea *proporcional* con el fin que se persigue. En resumen:

- La grabación debe ser *idónea* y *necesaria*. Es decir, debe permitir conseguir una prueba del incumplimiento del trabajador.
- La empresa no debe poder adoptar una medida menos lesiva para el trabajador. Además, la instalación de la cámara tiene que proporcionar más ventajas que perjuicios. Por ejemplo, si la cámara estuviera instalada en una

zona más protegida como unos vestuarios, la medida sería nula por vulnerar el derecho a la intimidad del trabajador.

Hasta ahora, los tribunales aceptaban como prueba para acreditar el despido una grabación que cumpliera los requisitos anteriores. Sin embargo, una empresa que actuó de este modo ha visto como el juez ha declarado improcedente el despido del trabajador. Vea cómo debe actuar si se encuentra en esta situación.

A PARTIR DE AHORA...

A partir de ahora, si su empresa instala una cámara y quiere poder utilizar las grabaciones para acreditar el incumplimiento del trabajador, *deberá informar con carácter previo* de la adopción de la medida, además de cumplir con los requisitos de proporcionalidad, idoneidad y necesidad comentados. En caso contrario, el despido será improcedente, por mucho que su empleado haya incumplido sus obligaciones de forma clara y reiterada.

Si quiere utilizar sistemas de videovigilancia para controlar las actuaciones de sus trabajadores, deberá cumplir con esta obligación adicional de preaviso. Sepa que no es suficiente colgar carteles informativos.

Para ello, avise de forma clara e inequívoca a sus empleados antes de instalar las cámaras, y exponga que las grabaciones podrán ser utilizadas para imponer sanciones disciplinarias:

- Si va a contratar a nuevos trabajadores, introduzca una cláusula en el contrato reflejando esta situación. Indique, asimismo, que la empresa cumple con la normativa de protección de datos, y que el archivo donde se conservan las imágenes se ha comunicado a

la Agencia Española de Protección de Datos.

- Respecto a los empleados que ya trabajan en su empresa, no se limite a colgar carteles informativos. Notifique a los representantes de los trabajadores que a partir de una fecha concreta la empresa instalará cámaras de videovigilancia.

Fuente

Tribunal Constitucional, sentencia de 11 de febrero de 2013.

☞ *Para que una grabación de vídeo sea lícita a la hora de acreditar un despido, su empresa deberá comunicar la instalación de los sistemas de videovigilancia previamente a los trabajadores.*

PERÍODO DE PRUEBA

¿Qué es un técnico titulado?

Usted va a contratar a un empleado que no posee ninguna titulación, pero que va a prestar sus servicios como jefe de departamento. ¿Podrá firmar un período de prueba de seis meses, tal y como ocurre con los técnicos titulados?

A la hora de determinar la duración del período de prueba, lo importante es el trabajo que su empleado va a desarrollar, y *no su titulación*. En este sentido:

- No se considera abusivo un período de prueba de seis meses para una persona que no tenga estudios si, por ejemplo, cobra un buen salario y está encuadrado en el grupo 1 o 2 de cotización, y ocupa un puesto de responsabilidad.
- Lo mismo ocurre al revés. Si usted contrata a un licenciado universitario para prestar sus servicios en el archivo realizando tareas muy básicas, deberá pactar un período de prueba de dos meses. Un período de prueba superior sería nulo.

☞ *Lo que determina la duración del período de prueba son las funciones que se van a ejercer, y no el título que se tenga.*

CONTRATOS DE TRABAJO

El registro es para todos

A partir de ahora, usted deberá registrar y totalizar todas las horas que trabaje un empleado a tiempo parcial a lo largo del mes (tanto ordinarias como complementarias). Además, deberá entregar mensualmente dicho registro al trabajador.

Aunque no hay una versión oficial, cabe entender que el registro comprende a todos los contratos a tiempo parcial, y no sólo a aquéllos que realizan horas complementarias. Si no cumple esta obligación, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa (salvo prueba en contrario), debiendo cotizar por las diferencias desde el inicio de la relación laboral.

No existe ningún modelo oficial para efectuar este registro. Para evitar cargas administrativas, una buena opción puede ser la introducción en la propia nómina de un campo que refleje el total de horas trabajadas a lo largo del mes (distinguiendo las ordinarias de las complementarias).

A partir de ahora, deberá registrar y totalizar mensualmente las horas que trabajen los empleados a tiempo parcial, incluso aunque no haya pactado horas complementarias.