

BLOC DE NOTAS- LABORAL



Año 1 – Número 4 – 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:	
Condiciones de trabajo - ¿Cuánto me cuesta desplazarte?	2
Despido – Aunque tenga pruebas, siga los pasos	3
Seguridad Social – Requisitos de la tarifa plana	5
Autónomos – No cotice de más	7
Seguridad Social – Implicaciones de fichero CRA	9
Huelga – Me amenazan con una huelga	11
Condiciones de trabajo – La modificación no es por mi culpa	13
Despido – Incapacidad permanente y despido	15
Vacaciones – Controle las vacaciones	16

CONDICIONES DE TRABAJO

¿Cuánto me cuesta desplazarte?

Usted va a desplazar a un comercial para abrir mercado en el extranjero. Por ello, le interesa conocer los costes laborales que va a asumir su empresa...

Si desplaza a un empleado de forma temporal (es decir, no más de 12 meses en un período de tres años), dentro o fuera de España, y ello hace que deba residir en una población distinta a la de su domicilio habitual, deberá pagarle los gastos del viaje, así como las dietas:

- Tendrá que pagarle los gastos de viaje *tanto de la ida como de la vuelta*. Ahora bien, salvo que su convenio diga otra cosa, no deberá pagarle los gastos de mudanza (ya que el desplazamiento es temporal), ni tampoco deberá asumir los gastos de los familiares que puedan acompañar al afectado.
- Respecto a las dietas, deberá satisfacerle los gastos de comida y alojamiento. Todo ello durante todos *los días naturales* que dure el desplazamiento (incluidos sábados y domingos).

A la hora de cuantificar las dietas, usted puede asumir directamente los gastos, o bien abonar al afectado un importe mensual y que él los satisfaga. De este modo, puede pagarle 2.500 euros al mes para alojamiento y manutención, de forma que lo que le sobre quede en su poder como incentivo adicional. En este sentido:

- Esta cantidad no tributa en el IRPF en la medida en que, tras justificar los gastos de estancia, el importe restante no supere los límites que la ley establece como gastos de manutención exentos (53,34 euros diarios en España, 91,35 en el extranjero).
- Y tampoco cotiza. Al tratarse de dieta exenta en el IRPF, también está exenta de cotización a la Seguridad Social, incluso tras los últimos cambios en esta materia.

Además, por cada tres meses de desplazamiento, su empleado podrá disfrutar de un permiso retribuido *en su domicilio de origen* de cuatro días laborables. Los gastos de este viaje son a cargo de la empresa, y los días necesarios para la ida y la vuelta no cuentan (por lo que el permiso acaba siendo más largo). Ahora bien, si su empleado no se desplaza a su domicilio de origen, *no tendrá derecho a este permiso, de modo que usted no tendrá que asumir este coste.*

☞ *Su empresa deberá pagar los gastos del viaje y las dietas. Si el desplazamiento dura más de tres meses, deberá darle un permiso retribuido de cuatro días.*

DESPIDO

Aunque tenga pruebas, siga los pasos

Su empresa va a despedir de forma disciplinaria a uno de los representantes de los trabajadores. ¿Qué pasos deberá seguir para evitar que el despido se declare improcedente?

Documentos relacionados



002 – Modelo para iniciar un expediente contradictorio

Usted ha pillado al delegado de personal robando dinero de la empresa. Pues bien, aunque tenga pruebas y aunque el despido sea posible, deberá ser especialmente cauteloso a la hora de tramitarlo, ya que este colectivo goza de una especial protección.

EXPEDIENTE CONTRADICTORIO.

Si va a despedir a un representante de los trabajadores por causas disciplinarias, o si va a sancionarle por falta grave o muy grave, previamente *deberá tramitar un expediente contradictorio*. Lo mismo ocurrirá si el despido se produce durante el año siguiente al cese de sus funciones como representante, o si el empleado es un candidato en las elecciones sindicales y la empresa conoce tal situación.

Dicho expediente es una explicación de los hechos y las faltas que se imputan al trabajador, a efectos de que pueda defenderse. Todo ello antes de que el despido sea efectivo. De este modo:

- Comunique al afectado la apertura del expediente contradictorio, en el que se reflejen los hechos que se le imputan. El contenido de esta notificación debe ser el mismo que se incluiría en una carta de despido (indicando los hechos con detalle, las fechas, si hay testigos, etc.), para que el trabajador pueda defenderse.
- Si en su empresa hay comité de empresa o más representantes, les deberá entregar copia de este expediente. Y si usted sabe que el trabajador está afiliado a un sindicato, también deberá entregar copia a los delegados sindicales de dicho sindicato.

A partir de ahí, conceda un plazo para que el trabajador pueda defenderse de los hechos imputados. Si su convenio no establece nada al respecto, un plazo de entre tres y cinco días laborables es suficiente. Una vez transcurrido ese plazo, ya le podrá entregar la carta de despido.

En cualquier caso, antes de iniciar los trámites para despedir o sancionar a un representante, verifique si su convenio establece alguna obligación adicional. Por ejemplo, algunos convenios obligan a nombrar a un instructor y a un secretario para que intervengan en el proceso. También pueden establecer un plazo mínimo de duración de este expediente.

CONSECUENCIAS.

Si no tramita el expediente contradictorio, tenga en cuenta:

- En caso de haber impuesto una sanción, ésta será nula.
- Si ha efectuado un despido, éste será improcedente. Y el afectado, al ser un representante, podrá optar entre cobrar la indemnización o ser readmitido (con derecho, en este caso, a cobrar salarios de trámite).

Si el despido se debe a causas objetivas, o si se trata de un cese por fin de contrato temporal, no deberá llevar a cabo el expediente contradictorio. Ahora bien, el trabajador seguirá teniendo ciertas garantías. De este modo, si el despido objetivo afecta a varios trabajadores del mismo departamento, el representante será el último al que se podrá despedir.

☞ *El despido de un representante de los trabajadores es posible. Sin embargo, para evitar que sea improcedente, deberá tramitar un expediente contradictorio, incluso aunque pueda demostrar el incumplimiento del trabajador.*

SEGURIDAD SOCIAL

Requisitos de la tarifa plana

En lugar de firmar un contrato temporal, usted se está planteando formalizar contratos indefinidos para beneficiarse de la tarifa plana de 100 euros. ¿Sabe que algunas empresas no podrán aplicarse estas reducciones?

EXCLUSIONES GENERALES.

Si está pensando en aplicarse este incentivo, sepa que no podrá hacerlo si el contratado es su cónyuge o familiar hasta el segundo grado. En caso de que contrate a través de una SA o SL, el parentesco se determina con relación a quien tenga el control de la empresa. Como excepción, sí podrá aplicar este incentivo si es autónomo y contrata a un hijo menor de 30 años (o mayor, si tiene determinados tipos de discapacidad). Además:

- El empleado no deberá haber tenido un contrato indefinido en su empresa durante los seis meses anteriores.
- Tampoco será posible aplicar la reducción si el empleado estuvo contratado en otra empresa de su propio grupo y fue cesado en los seis meses anteriores por despido improcedente o por despido colectivo.
- Su empresa no podrá haber efectuado despidos improcedentes o colectivos en los seis meses anteriores a la nueva contratación.

Tenga en cuenta, como aspecto positivo, que en ninguno de estos tres puntos se computan los ceses producidos antes del 25 de febrero.

NIVEL DE EMPLEO.

En caso de que tenga trabajadores temporales y quiera transformar sus contratos en indefinidos, solamente podrá aplicar la reducción en la medida en que su plantilla aumente. A estos efectos, su empresa deberá aumentar el nivel de empleo indefinido, así como el nivel de empleo total, por lo que será necesario contratar a un nuevo trabajador.

Para calcular estos incrementos, obtenga el promedio de empleados de los 30 días anteriores al contrato, y compárelo con el número de trabajadores tras la contratación. Por ejemplo:

- Entre el 1 y el 24 de abril su empresa tuvo 15 trabajadores (12 indefinidos y tres temporales), y el 25 de abril dimite un temporal y un indefinido. En este caso, el promedio de trabajadores de los 30 días de abril es de 14,60 ($[(15 \times 24 + 13 \times 6) / 30]$), y de 11,80 indefinidos.
- Si el 1 de mayo contrata a un nuevo trabajador indefinido, en ese momento contará con 12 indefinidos y 14 empleados en total. Por tanto, aunque esté aumentando la plantilla

indefinida, no estará cumpliendo el otro requisito de aumento de plantilla total, de modo que no podrá aplicarse la tarifa plana.

Además de incrementar la plantilla, su empresa deberá mantener durante tres años tanto el nivel de empleo indefinido como el nivel de empleo total alcanzado con la contratación (12 indefinidos y 14 empleados totales, siguiendo con el ejemplo). En este sentido:

- No computan los despidos objetivos o disciplinarios que se hayan declarado improcedentes.
- Cada 12 meses se examinará el nivel de empleo, utilizando el promedio de trabajadores de ese mes.

Si incumple esta obligación, no le reclamarán recargo ni intereses, pero deberá devolver el 100%, el 50% o el 33% de las reducciones aplicadas, dependiendo de si el incumplimiento se produce el primer, el segundo o el tercer año. De este modo, si al examinar el nivel de empleo al cabo de dos años éste ha disminuido, deberá devolver el 50% del ahorro obtenido durante esos dos años.

☞ *Si quiere aplicar esta reducción deberá incrementar el nivel de empleo de su empresa, tanto en lo relativo a la plantilla total como al número de trabajadores con contrato indefinido.*

AUTÓNOMOS

No cotice de más

Usted es autónomo y está a punto de llegar a los 65 años. Si en lugar de jubilarse sigue desarrollando su actividad en el RETA, sus cotizaciones se pueden reducir considerablemente...

Documentos relacionados



002 – Aumento progresivo del período de carencia

EXONERACIÓN DE CUOTAS.

Si usted ejerce una actividad por su cuenta o si está dado de alta en el RETA por poseer el control efectivo de su sociedad, es posible que tras cumplir los 65 años se pueda beneficiar de una importante reducción en sus cuotas. En concreto, estará exento de cotizar, excepto por IT y por contingencias profesionales, en los siguientes supuestos:

- Si en 2014 tiene 65 años y puede acreditar como mínimo 35 años y seis meses cotizados. A estos efectos, deben computarse las cotizaciones efectuadas en cualquier régimen de la Seguridad Social. Este período de cotización mínima se irá incrementando progresivamente cada año, hasta el 2027.
- A partir del 2027, será necesario que el autónomo tenga 65 años de edad y 38 años y medios cotizados, o 67 de edad y 37 cotizados.

Si al cumplir las edades anteriores no reúne los períodos cotizados necesarios, podrá aplicarse la exención a partir del momento en el que los alcance. En ese momento:

- En general, sólo deberá cotizar por IT con un tipo de cotización del 3,30%.
- Si se encuentra en pluriactividad (es decir, cotiza simultáneamente en el Régimen General y en el RETA), es posible que no cotice por contingencias comunes. Pues bien, en este caso, *¡no deberá cotizar nada!*
- Si cotiza por cese de actividad (el paro de los autónomos), deberá cotizar por un tipo del 5% (2,80% por IT y 2,20% por el paro). Además, deberá asumir el porcentaje de cotización de contingencias profesionales ligado a su código de actividad.

Por ejemplo, si usted ejerce una actividad de contabilidad y tiene una base de cotización de 2.500 euros, vea lo que se ahorrará al llegar a las edades indicadas dependiendo de si cotiza por contingencias profesionales (caso 1) o no (caso 2):

Cotiz.	Ahora	Caso 1	Caso 2
Cont. comunes	732,5 (29,3%)	70 (2,8%)	82,5 (3,3%)

Cese actividad	55 (2,2%)	55 (2,2%)	0
Cont. profesio.	33,75 (1,35%)	33,75 (1,35%)	0
Total	821,25	158,75	82,50

REDUCCIÓN AUTOMÁTICA.

Dado que la Seguridad Social dispone de todos sus datos identificativos, la aplicación de esta exoneración debería efectuarse de forma automática.

Sin embargo, puede ocurrir que usted cumpla los requisitos de edad y de cotización necesarios y que su próximo recibo de autónomos le llegue por la misma cuantía que tenía antes. Si se encuentra en esta situación, actúe del siguiente modo:

- Dirija un escrito a la Tesorería exponiendo su situación (edad, años cotizados, etc.). Además, aporte una copia de su vida laboral para justificar los períodos cotizados.
- Solicite una devolución de ingresos indebidos por los meses en los que haya cotizado de más. Al tratarse de un error imputable a la Administración, el plazo para solicitar esta devolución es de cuatro años.

☞ *Los autónomos mayores de 65 años que acrediten largos períodos de carencia sólo cotizan a la Seguridad Social por IT; y por contingencias profesionales y cese de actividad siempre y cuando se hayan acogido a esta protección.*

SEGURIDAD SOCIAL

Implicaciones del fichero CRA

En los próximos días, su empresa va a efectuar el primer envío del fichero CRA (conceptos retributivos abonados). ¿Sabe que esta gestión es algo más que un simple trámite administrativo?

Su empresa, siguiendo lo establecido en una reciente norma, va a confeccionar en los próximos días su primer fichero CRA, en el que informará de los salarios y conceptos abonados desde el pasado 22 de diciembre. Pues bien, ¿sabe las implicaciones que tiene el envío de toda la información que incluye dicho fichero?

IMPLICACIONES DEL ENVÍO.

A través del fichero CRA, usted deberá comunicar todos y cada uno de los conceptos retributivos que abone a sus trabajadores. Ello con independencia de si dichos conceptos cotizan o no. En la práctica, *estará facilitando a la Seguridad Social la estructura de su sistema de retribución, lo que puede dejar entrever algunos desajustes*. Por ejemplo:

- Algunas empresas, para no sobrepasar el límite máximo de 80 horas extras anuales, o el tope del 30% de horas complementarias, esconden el abono de esas horas bajo otros conceptos (como una prima de producción).
- Pueden existir diferencias retributivas entre empleados de diferente sexo que ejercen las mismas funciones, o bien posibles abonos por debajo de lo que establece el convenio.
- Algún empleado puede cobrar de forma fija y periódica un importe elevado en concepto de dietas que no cotizan.
- También puede ser que su convenio prohíba el prorrateo de las pagas extras, pero que aun así usted lo haya llevado a cabo.

Pues bien, si la Seguridad Social observa irregularidades en el contenido de los conceptos retributivos abonados, su empresa podrá ser objeto de una inspección a efectos de comprobar si actúa correctamente. En ese caso, si le piden una copia de las nóminas de sus trabajadores, dichas hojas de salario deberán reflejar las mismas cuantías que usted haya declarado previamente en el fichero CRA. *En caso contrario, los datos no cuadrarán.*

Como ve, la transmisión de este fichero puede acarrearle problemas con la Seguridad Social. Por lo tanto, antes de confeccionarlo y transmitirlo, reúname con su asesor y verifique si la estructura salarial de todos los trabajadores de su empresa se ajusta a la legalidad.

TRÁMITES ADMINISTRATIVOS.

Todas las empresas que están obligadas a utilizar el Sistema RED deben confeccionar y enviar el fichero CRA. Tenga en cuenta que este fichero deberá transmitirse cada mes, igual que ocurre con los seguros sociales. En este sentido:

- Deberá enviarse el mes siguiente al del pago. De este modo, los salarios de marzo deberán comunicarse durante abril. Una vez procesado, la Seguridad Social emitirá una respuesta confirmando la aceptación.
- Aparte de los salarios, deberán comunicarse los datos personales del trabajador, los datos identificativos de la empresa, etc.

Recuerde que los abonos en concepto de pago delegado de una prestación de IT, así como las bases que usted declare en situaciones en las que no pague a sus empleados (por ejemplo, cuando cobran una prestación por maternidad, o si tienen el contrato suspendido por un ERE temporal), no deberán incluirse en este fichero.

☞ *A la hora de transmitir los conceptos retributivos abonados, su empresa estará reflejando todo el sistema de retribución implantado en su empresa. Si en él existen irregularidades, la Seguridad Social lo detectará al momento.*

HUELGA

Me amenazan con una huelga

A usted le interesa tramitar un ERE temporal, pero sus trabajadores le han amenazado con ir a la huelga. ¿Es válida esa forma de actuar? ¿Qué pasos o qué requisitos deben seguir para iniciar una huelga?

Su empresa quiere aprovechar las posibilidades que le permite la normativa actual para iniciar un ERE temporal o una modificación sustancial de contratos ¿Pueden sus trabajadores iniciar una huelga como represalia? ¿Qué trámites deben efectuar?

HUELGA LEGAL.

Sus empleados pueden iniciar una huelga para evitar o reducir el impacto de las medidas que usted quiere plantear. En cualquier caso, si quieren hacerlo, deberán seguir una serie de pasos:

- Primero deberán llegar a un acuerdo para iniciarla. Dicho acuerdo podrá ser tomado por mayoría de los propios trabajadores (en una asamblea convocada a esos efectos) o por mayoría de los representantes (por lo que, si su empresa sólo tiene un representante, él mismo podría acordar el inicio de la huelga).
- A partir de ahí, deberán constituir un comité de huelga y comunicar el acuerdo anterior tanto a usted como a la Autoridad Laboral, indicando los objetivos de la huelga y sus fechas. Esto deberán hacerlo con una antelación mínima de cinco días naturales a su inicio (o diez si su empresa presta cualquier servicio público como, por ejemplo, la limpieza de un hospital público).

Durante la huelga, usted no deberá cotizar por sus trabajadores. En consecuencia, deberá comunicar la baja (y su posterior alta cuando acabe la huelga) a la Seguridad Social. Además, podrá descontarles el sueldo de cada día de la huelga, el salario de la parte proporcional de los días de descanso semanal, así como la parte proporcional de las pagas extras.

HUELGA ILEGAL.

Si los trabajadores de su empresa no cumplen con los requisitos indicados (por ejemplo, porque le preavisan con dos días de antelación), la huelga será ilegal. Del mismo modo, también son ilegales los siguientes tipos de huelga:

- *Convenio colectivo.* Las que intenten modificar lo previsto en el convenio (por ejemplo, si éste prevé el trabajo en sábado y los empleados se niegan); o las que pretendan modificar los contratos de trabajo, si éstos son legales. Ahora bien, sí será válida la

huelga si usted incumple alguna de las obligaciones que le impone el convenio o los propios acuerdos con la plantilla (por ejemplo, la obligación de complementar una IT).

- *Abuso de derecho.* Las que tengan como objetivo paralizar de forma *abusiva* la actividad de la empresa. Por ejemplo, si los empleados efectúan paros parciales de forma sucesiva en departamentos conectados, afectando gravemente a la capacidad productiva de la compañía. Sin embargo, no se considera abusivo el perjuicio que sufre la empresa como consecuencia de una huelga legítima.
- *Finalidades ajenas.* Las que tengan una finalidad ajena a los intereses de los trabajadores. Por ejemplo, una huelga de carácter político.

En estos casos, aparte de descontar el sueldo en los mismos términos que en la huelga legal, las ausencias al trabajo no estarán justificadas, por lo que podrá sancionar a los trabajadores que participen activamente en ella. Además, les podrá reducir los días de vacaciones en proporción a la duración de la huelga, reducción que no es posible en caso de huelga legal.

☞ *La huelga será válida si se acuerda por la mayoría de los trabajadores o de sus representantes. Eso sí, no podrá suponer un abuso de derecho o modificar condiciones establecidas en el convenio.*

CONDICIONES DE TRABAJO

La modificación no es por mi culpa

El servicio de prevención que usted tiene contratado le obliga a cambiar el turno de uno de sus trabajadores. ¿Puede usted efectuar el cambio sin más, o deberá iniciar el procedimiento de modificación sustancial?

Tras efectuar las revisiones médicas, el servicio de prevención le obliga a cambiar el turno de uno de sus empleados nocturnos. ¿Cómo deberá actuar su empresa? ¿Deberá iniciar una modificación sustancial?

NO ES SUSTANCIAL.

Como norma general, para cambiar el régimen de trabajo a turnos, su empresa debería iniciar un procedimiento de modificación sustancial. Esto ocurriría si, debido a causas económicas, necesitase eliminar uno de sus turnos; o si, debido a causas organizativas, quisiera pasar de un sistema de turnos fijo a un régimen rotatorio.

Ahora bien, si el servicio de prevención le obliga a cambiar el turno de uno de sus empleados para evitar riesgos en su salud, podrá efectuar el cambio sin más, *y sin tener que iniciar una modificación sustancial:*

- No deberá seguir ningún procedimiento específico. Es decir, ni deberá preavisar al afectado con ninguna antelación, ni deberá comunicar el cambio a los representantes.
- Su empresa no deberá acreditar ninguna causa más, ni productiva, ni organizativa, ni técnica ni económica.

En un caso parecido, una empresa cambió de turno a un trabajador sin seguir el procedimiento de modificación sustancial. Entonces, el afectado reclamó ser repuesto en sus anteriores condiciones. Pues bien, según los tribunales la empresa actuó correctamente:

- El cambio de turno queda justificado porque la empresa debe cumplir con la normativa de prevención de riesgos. Es decir, está obligada a adaptar el puesto de trabajo del afectado para evitar riesgos en su salud.
- No existe modificación sustancial si el cambio en las condiciones no obedece a causas productivas, organizativas, técnicas o económicas, ni tampoco al poder de dirección de la empresa. Además del supuesto comentado, si el cambio se produce de mutuo acuerdo, por solicitud del trabajador o por otros condicionantes, como un cambio en la normativa (por ejemplo, si necesita modificar el turno porque el Ayuntamiento ya no le permite abrir por las noches).

Si su empleado deja de trabajar en el turno de noche, usted podrá suprimir el abono del plus de nocturnidad. Ahora bien, si al cabo de un tiempo la revisión médica establece que está curado del todo, deberá reintegrarlo en sus anteriores condiciones si así se lo solicita.

NO SE PRECIPITE.

Si se encuentra en una situación parecida, de manera que no está obligado a iniciar el proceso de modificación sustancial, igualmente es mejor actuar de una forma ordenada, para evitar conflictos. Por ello:

- Notifique igualmente el cambio a los afectados, así como a los representantes. Aunque no esté obligado a preavisar, conceda un plazo prudencial de una semana, por ejemplo.
- Describa las causas que justifican el cambio de las condiciones, así como la duración aproximada (si el cambio es temporal).

Fuente

Tribunal Supremo, sentencia de 18 de diciembre de 2013.

☞ *Si el servicio de prevención le obliga a modificar alguna condición de trabajo para evitar riesgos en la salud de sus empleados, usted no deberá iniciar el proceso de modificación sustancial.*

DESPIDO

Incapacidad permanente y despido

Usted efectuó un despido disciplinario y el juez ha dado la razón al trabajador. ¿Deberá pagarle la indemnización si éste ha empezado a cobrar una prestación por incapacidad permanente?

Pues bien, una empresa se encontró en una situación parecida y el juez le obligó a pagar la indemnización por despido improcedente. En este sentido, tenga en cuenta:

- Al tratarse de un despido por voluntad de la empresa, usted deberá hacerse cargo de la indemnización correspondiente, independientemente de que el trabajador esté incapacitado para trabajar.
- El abono de la indemnización es compatible con el cobro de una prestación, ya que ambas cuantías responden a daños diferentes. **Apunte.** La indemnización compensa el cese en el trabajo, mientras que la prestación suple la imposibilidad de trabajar.

☞ *Si despide a un empleado que accede a una situación de IP, deberá pagarle la indemnización si el despido se declara improcedente.*

VACACIONES

Controle las vacaciones

Un empleado al que acaba de contratar ya le ha pedido disfrutar algún día de vacaciones durante Semana Santa. Si lleva menos de un mes en la empresa, ¿realmente tiene derecho?

El disfrute de las vacaciones debe ser proporcional al tiempo trabajado. Y aunque a día de hoy su empleado todavía no haya devengado días de vacaciones, cuando llegue Semana Santa sí lo habrá hecho. De este modo, si su convenio establece 30 días de vacaciones y el trabajador se incorporó el 3 de marzo, a 18 de abril habrá devengado 3,75 días de vacaciones ($30 / 12 \times 1,5$).

Eso sí, aunque el trabajador haya devengado estos días de vacaciones, el disfrute debe efectuarse de común acuerdo, y siempre según lo que establezca el convenio. Por tanto, si éste establece que las vacaciones se disfrutarán preferentemente en julio y agosto, usted no está obligado a conceder estos tres días de vacaciones en Semana Santa (aunque, lógicamente, puede hacerlo).

En cualquier caso, conviene que controle las vacaciones devengadas y disfrutadas, para hacer los ajustes correspondientes en caso de cese del trabajador o que a final de año todavía no se hayan disfrutado.

☞ *Utilice la herramienta que le facilitamos para controlar las vacaciones devengadas y disfrutadas por sus trabajadores. Dicha herramienta está actualizada para 2014.*