

# enominforma

Actualidad social, laboral, fiscal y jurídica  
Julio 2016



**Copyright © 2016 Endalia, S.L.** Todos los derechos reservados.

Este documento contiene información propietaria de Endalia, S.L. Se emite con el único propósito de informar proyectos Endalia, por lo que no se ofrece ninguna garantía explícita o implícita. Ninguna parte de esta publicación puede ser utilizada para cualquier otro propósito, y no debe ser reproducida, copiada, adaptada, divulgada, distribuida, transmitida, almacenada en un sistema de recuperación o traducida a cualquier lenguaje del ser humano o de programación, en cualquier forma, por cualesquiera medios, por entero o en parte, sin el consentimiento previo por escrito de Endalia, S.L.

Algunos productos o compañías que se mencionan son marcas de sus respectivos propietarios.



# Actualidad social

## GESTIÓN RECAUDATORIA VOLUNTARIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La función recaudatoria deriva del principio o potestad de autotutela de la Administración que, permite a ésta dictar sus propios actos declarativos de derechos, proceder a la ejecución de los mismos y revisarlos, de oficio o a instancia de parte, sin perjuicio de un ulterior control jurisdiccional.

La gestión recaudatoria en el ámbito de la Seguridad Social consiste en el ejercicio de la actividad administrativa conducente a la realización de los créditos y derechos de la Seguridad Social.

La gestión recaudatoria de las cuotas y demás recursos de financiación del sistema de Seguridad Social, es competencia exclusiva de la TGSS, a través de sus direcciones provinciales, que la ejerce bajo la dirección, vigilancia y tutela del MEYSS.

La recaudación puede tener lugar a través del procedimiento de recaudación en período voluntario, o, en caso contrario, iniciarse el procedimiento de recaudación ejecutivo.

El procedimiento de recaudación se impulsa de oficio en todos sus trámites. La terminación del procedimiento recaudatorio, tanto en período voluntario como en vía ejecutiva, se produce en los casos de anulación o extinción del débito perseguido.

Con carácter previo al desarrollo de tales procedimientos, y más concretamente a la gestión recaudatoria en período voluntario se recogen como cuestiones generales y con objeto de contextualización, la determinación del objeto de la recaudación, cuál ha de ser el domicilio a estos efectos y cómo se computan los plazos en estos procedimientos.

La práctica de las notificaciones en materia de gestión recaudatoria de la Seguridad Social se realiza por medios electrónicos o en el domicilio o lugar que corresponda.

El régimen jurídico de esta materia se regula en el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social y Real Decreto 708/2015, de 24 de julio, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley

34/2014, de 26 de diciembre, de medidas urgentes en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social.

### Objeto

La gestión recaudatoria en el ámbito de la Seguridad Social consiste en el ejercicio de la actividad administrativa conducente a la realización de los créditos y derechos de la Seguridad Social cuyo objeto esté constituido por la enumeración de los recursos regulados en el artículo 1 del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

### Domicilio a efectos de la gestión recaudatoria.

Se considera domicilio de los sujetos responsables del pago, salvo que expresamente se señale uno distinto:

1. Para los empresarios: aquel en que radique la efectiva gestión administrativa y dirección de la explotación, industria o negocio de la empresa, que debe figurar en su solicitud de inscripción en la Seguridad Social, en la que se puede hacer constar, además, un lugar distinto a efectos de notificaciones.
2. Para los trabajadores: el indicado en la solicitud de alta en el régimen de Seguridad Social que corresponda, en la que se puede designar un lugar distinto para notificaciones.

En caso de falta de solicitud de inscripción o de alta o de falta de constancia en ella del domicilio, se considera como tal:

1. Para las personas naturales, el de su residencia habitual;
2. Para las personas jurídicas domiciliadas en España, el de su domicilio social;
3. Las personas naturales o jurídicas residentes en el extranjero que desarrollen actividades en España, el lugar en que radique la efectiva gestión administrativa y la dirección de sus negocios. Los sujetos responsables que residan en el extranjero durante más de 6 meses de cada año natural están



obligados a designar un representante con domicilio en territorio español.

Las variaciones de los domicilios han de comunicarse a la dirección provincial o administración de la TGSS. En caso contrario, éstas pueden modificarlo de oficio en los casos en que se compruebe que el domicilio real es distinto del anteriormente declarado o asignado.

### **Cómputo de plazos**

El cómputo de los plazos recogidos en el Reglamento de Recaudación del Sistema de la Seguridad Social se rige por las siguientes reglas:

1. Cuando los plazos reglamentarios para el pago de las deudas con la Seguridad Social se señalen por días y siempre que no se exprese otra cosa, se entiende que éstos son hábiles, excluyéndose del cómputo los sábados, domingos y festivos. La consideración de los sábados como día inhábil es aplicable a los actos de gestión recaudatoria, pero no para los plazos del procedimiento contencioso-administrativo que se abre una vez finalizada la vía administrativa.
2. Cuando el plazo se fije en meses o años, estos se computan a partir del día siguiente al que tenga lugar la notificación o publicación del acto que se trate, o desde el día siguiente a aquel en que se produzca la estimación o desestimación por silencio administrativo. Si no hay día equivalente en el mes de vencimiento, el plazo expira el último día del mes.
3. Cuando tales plazos reglamentarios de ingreso se señalen por días naturales o se fijen por meses o años, si el último día del plazo es inhábil, se entiende que finaliza el anterior día hábil del plazo de que se trate.

### **Procedimiento de recaudación en periodo voluntario**

El período voluntario de recaudación se inicia en la fecha de comienzo del plazo reglamentario de ingreso y se prolonga, de no mediar pago u otra causa de extinción de la deuda, hasta la emisión de la providencia de apremio, con la que se da inicio al período de recaudación ejecutiva. Se establece, asimismo, que deben cumplirse las obligaciones en materia de liquidación de cuotas en la forma y plazos previstos, aunque no llegue a efectuarse su ingreso dentro de plazo reglamentario.

Las notificaciones derivadas del Sistema RED se ponen a disposición tanto de los sujetos responsables obligados a recibirlas como de los autorizados para el uso de dicho Sistema, salvo que los sujetos responsables opten porque las notificaciones electrónicas a ellos dirigidas se pongan exclusivamente a su disposición o también a la de un tercero a quien hayan otorgado su representación.

La recaudación en período voluntario se lleva a cabo mediante ingresos con destino a la Tesorería General, en los órganos colaboradores de la provincia en que el sujeto obligado tenga autorizada la cuenta de cotización y, en su defecto, en la provincia del domicilio del obligado al pago.

Se analizan a continuación los siguientes aspectos en relación con la realización del ingreso para solventar las deudas por cuotas:

1. La extinción en plazo de la deuda por diferentes medios. Las deudas por cuotas con la Seguridad Social pueden extinguirse mediante:
  - Pago o cumplimiento
  - Consignación
  - Condonación, transacción, arbitraje y convenios
  - Prescripción por el transcurso del tiempo

O bien se puede aplazar su abono o garantizar su pago mediante la adopción de medidas cautelares. Asimismo, la TGSS ha de realizar las actuaciones necesarias para la declaración de la extinción de los créditos y derechos de la Seguridad Social incobrables o no exigibles en vía de apremio, por prescripción o por insolvencia del obligado al pago y demás sujetos responsables

2. Los ingresos realizados fuera de plazo y sus efectos.

Los plazos dentro de los cuales es obligatorio el ingreso de las cuotas se fijan en sus correspondientes regímenes. La falta de pago de las cuotas en plazo reglamentario no excusa del cumplimiento de la obligación de presentar, dentro de dicho plazo, los documentos de cotización debidamente cumplimentados o de la transmisión de los datos a la TGSS. Y determina el devengo de los correspondientes recargos e intereses y, en los casos en que legalmente proceda, la emisión de reclamación de deuda, acta de liquidación o providencia de apremio, sin perjuicio de las



sanciones que procedan, al responsable del importe de las cuotas.

En cuanto al tipo de cotización que ha de aplicarse a las cuotas ingresadas fuera de plazo, ha de ser el vigente en la fecha en que las cuotas se devengaron.

La falta de ingreso de las cuotas dentro del plazo reglamentario provoca el devengo de recargos, que varían según se hayan presentado o no, también dentro de plazo, los documentos de cotización o transmitidos los datos a la TGSS en el supuesto de liquidación directa.

3. La reclamación de las deudas procede en los siguientes supuestos:

3.1 Falta de cotización respecto de trabajadores dados de alta, cuando no se hubiesen cumplido dentro de plazo las obligaciones en materia de liquidación de cuotas o cuando, habiéndose cumplido, las liquidaciones de cuotas o datos de cotización transmitidos o los documentos de cotización presentados contengan errores materiales, aritméticos o de cálculo que resulten directamente de los mismos.

3.2 Falta de cotización de trabajadores dados de alta que no consten en las liquidaciones de cuotas o datos de cotización transmitidos ni en los documentos de cotización presentados en plazo reglamentario o en los datos transmitidos a la TGSS, respecto de los que se han cumplido las obligaciones.

3.3 Diferencias de importe entre las cuotas ingresadas y las que legalmente corresponda liquidar, que resulten directamente de las liquidaciones o datos de cotización transmitidos o de los documentos de cotización presentados, siempre que no proceda realizar una valoración jurídica por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre su carácter cotizable, en cuyo caso procede acta de liquidación.

3.4 Deudas por cuotas cuya liquidación no corresponda a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Para la cuantificación de las reclamaciones de deuda de trabajadores dados de alta se toman las bases declaradas en los documentos de cotización y el tipo de cotización vigente en la fecha en que las cuotas se devengaron. Si no existe tal declaración, se toma la base de cotización media entre la base mínima y máxima correspondiente al último grupo de cotización conocido en que estuviese encuadrada la categoría de los trabajadores a que se refiera la reclamación.

4. Los expedientes liquidatorios.

La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, respecto a la tramitación de expedientes liquidatorios por deudas a la Seguridad Social, puede consistir en: formular propuestas de liquidación; actas de liquidación; y requerimientos previos por deudas por cuotas a la Seguridad Social y conceptos de ingreso conjunto.

Para ello, puede realizar actuaciones de ámbito supraprovincial, iniciando expedientes liquidatorios y sancionadores del mismo alcance, atribuyendo la competencia para efectuar la propuesta de resolución al Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Inspección en cuyo ámbito funcional se hayan efectuado las actuaciones o, en su caso al Jefe de la Unidad Especializada de Seguridad Social de la Dirección Especial.

Con independencia de las actuaciones expuestas, cuando la Inspección de Trabajo en el ejercicio de sus funciones aprecie la concurrencia de indicios racionales de posible comisión de delito da cuenta al Ministerio Fiscal. Tal comunicación no suspende la tramitación o finalización de los expedientes liquidatorios.

Finalmente, transcurridos los plazos establecidos para el ingreso de la deuda en período voluntario, se inicia automáticamente la vía ejecutiva mediante la providencia de apremio.



# Actualidad laboral

## EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DE LA EMPRESA

Siguiendo en la línea de la anterior publicación, donde se expusieron brevemente los mecanismos que tiene el trabajador para extinguir su contrato, continuamos con las posibilidades, en este caso de la empresa, para finalizar la relación laboral.

### Fin de contrato temporal

A priori, el fin de contrato temporal no se considera jurídicamente como un despido, sino como una finalización por su llegada a término o por la finalización de la obra objeto del contrato. No obstante, por sentencia judicial puede ser calificado como despido improcedente si la causa consignada no corresponde con las legalmente previstas, en tal caso se entiende como un contrato temporal en fraude de ley y acarreará las mismas consecuencias que un improcedente, es decir, indemnización de 33 días por año y opción por parte de la empresa a la readmisión o a la indemnización (salvo que sea representante de los trabajadores)

Se pueden encontrar variedad de ejemplos en los que la causa especificada no se ha considerado válida:

- Para cubrir actividades de temporada cuando esa actividad que se repite todos los años (TSJ Cataluña 5-3-01).
- Para atender el incremento de la actividad de la empresa por ampliación de una nueva línea por no tratarse de una necesidad transitoria (TS 9-3-10).
- Por ampliación de horario (TSJ Aragón 6-7-09).

Por otro lado, y desde 2011 (por la aprobación del RD-Ley 10/2010, de 16 de junio) todas las finalizaciones de contrato temporal, excepto las de los contratos de interinidad y los de formación y aprendizaje, deberán incluir en el finiquito una indemnización correspondiente a 12 días por año trabajado (aparte de las cantidades devengadas y no liquidadas como las vacaciones o las pagas extra)

Otro de los aspectos a tener en cuenta es el preaviso: la empresa está obligada a preavisar con 15 días al trabajador de que su contrato finaliza y no van a mantenerle en el puesto. Sobre los contratos inferiores a un año, el artículo 49 LET no especifica nada, estando a lo negociado mediante convenio colectivo.

En caso de incumplimiento de este plazo, el trabajador deberá percibir la cantidad equivalente en salario de los días del preaviso.

Por último, queda profundizar un poco en el carácter de la indemnización por fin de contrato a efectos de tributación. El criterio más conservador es el de tributarla por completo, tal y como justifica Hacienda en la consulta nº V3581-13 de 2013 donde distingue entre los dos tipos de indemnizaciones, diciendo que en el caso de fin contrato no se está indemnizando un daño o perjuicio derivado del despido o cese del trabajador, sino que es más asimilable a una cantidad pactada por la simple finalización del contrato y que, en consecuencia debe tributar.

Contrariamente, la Audiencia Nacional (SAN 20 de noviembre de 2013) establece que están exentas estas indemnizaciones por fin contrato al amparo del artículo 7 LIRPF ya que en ambos casos “*se produce una ruptura definitiva de la relación laboral, que lleva consigo una indemnización obligatoria*”.

Por tanto, el criterio sigue estando poco claro y, de momento, hasta sentencia del Tribunal supremo o criterio unificado con Hacienda, se vienen tributando, no porque tenga ninguna ventaja, sino porque no hacerlo puede generar sanciones a futuro.

### Extinción por no superación del periodo de prueba

El periodo de prueba es el tiempo que tiene como objeto conocer las aptitudes del trabajador contratado. Durante este periodo tanto trabajador como empresario pueden resolver el contrato sin alejar ninguna causa, en estos casos no es necesario ni preaviso ni indemnización por ninguna de las partes.

La duración de este periodo se podrá concertar entre las partes, en caso de no acordarse nada se acudirá a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación y en su defecto lo contenido en el artículo 14 LET: “*la duración del periodo de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el periodo de prueba no*



*podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados”*

Si estamos ante un contrato temporal inferior a seis meses, el periodo de prueba no podrá ser superior a un mes.

No obstante, establecer un periodo de prueba tiene sus limitaciones, pudiendo considerarse nula tal cláusula y la extinción correspondiente como un despido improcedente. Esto puede producirse cuando:

1. La duración del mismo exceda de los límites permitidos.
2. No se haya recogido por escrito.
3. La relación laboral se inicia verbalmente y se fije por escrito con posterioridad al inicio de la prestación del servicio.
4. El trabajador haya realizado anteriormente las mismas funciones para la empresa, independientemente de la modalidad contractual utilizada en ese período, incluso cuando, sin solución de continuidad, pase de una empresa de trabajo temporal a la empresa usuaria. Es importante tener en consideración, mediante contrato de trabajo, que los periodos de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento interrumpen el cómputo de este periodo. Si no se indica en el contrato, nos podemos encontrar con que un empleado que ha estado de baja, no se ha podido conocer o evaluar su trabajo y el periodo de prueba ha perdido su virtualidad.

El (relativamente) nuevo contrato de apoyo a emprendedores creado en 2012 establecía un periodo de prueba de 12 meses independiente de la titulación o del tipo de empleo, esta condición generó gran controversia llevándose la norma al Tribunal Constitucional en 2014 que consideró que no vulneraba ninguno de los derechos fundamentales.

Pese a esto, existen sentencias (pionera la del Juzgado de Barcelona Sala Social Nº 1) que declaró dicha extinción como un despido improcedente ya que el trabajador fue finalizado por no superar el periodo de prueba el último día del plazo de los 12 meses.

En relación con esto, en los casos en los que el trabajador no este conforme con la decisión empresarial

podrá interponer demanda por despido en el plazo ordinario de los 20 días hábiles.

Por último, queda comentar alguna de las dudas que nos ha llegado... *¿se tiene derecho a la prestación por desempleo?*

Pues bien, en caso de que sea el trabajador el que abandone se considerará asimilado a una baja voluntaria y, en consecuencia, no estará en “situación legal de desempleo”. Caso distinto será si es la empresa es la que desiste, en este supuesto si el trabajador reúne los requisitos de carencia (360 días en los cinco años inmediatamente anteriores) podrá solicitar la prestación.

#### **Extinción del contrato por ineptitud sobrevinida del trabajador**

En el listado de causas de extinción del artículo 52 LET se encuentra una de las más delicadas, la posibilidad de la extinción por *“ineptitud del trabajador conocida o sobrevinida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa. La ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento”*

Destacar que la norma aquí establece un límite claro para utilizar esta causa como justificación, ya que la ineptitud debe haberse conocido con posterioridad a la contratación, incluso posteriormente al periodo de prueba ya que, en tal caso, se debería haber extinguido la relación laboral durante dicho periodo.

Con carácter general, esta vía se refiere a supuestos como pérdida de permiso de conducir, denegación del permiso de residencia, descubrimiento que el trabajador no posee la formación necesaria...

Al ser una medida extintiva poco clara la jurisprudencia ha venido dando una serie de requisitos para que la empresa pueda acreditar esta ineptitud sobrevinida:

- Una falta de aptitud para el trabajo “verdadera, no disimulada, permanente y no meramente circunstancial”.
- Debe tener cierta entidad o grado, esto es, debe determinar una aptitud inferior a la media normal de cada momento, lugar y profesión; por lo que puede estar propiciada por una pérdida de un requisito necesario para el desempeño de su profesión.
- Que esa falta de aptitud se derive de causas extrañas a la voluntad del trabajador, en el sentido



de que si el incumplimiento laboral se produce como consecuencia de una actitud voluntaria o fuese simulada, la vía adecuada de extinción sería, normalmente, la del despido disciplinario. No obstante, debe ser imputable al trabajador y no achacable a defectuosos medios de trabajo.

- Debe afectar al general de las tareas del puesto y no exclusivamente a algunas funciones aisladamente consideradas (STS de 14 de julio de 1982).
- No podrá considerarse cuando afecte a tareas que hace el trabajador pero no forman parte de su trabajo habitual o de las inherentes a su puesto.

Además, el convenio colectivo podrá establecer la recolocación o adecuación para estos casos.

Hay que distinguir el despido por ineptitud del trabajador de la extinción por la declaración de incapacidad permanente. En este último caso, existe una resolución administrativa o sentencia judicial que acredita la causa de la extinción. No obstante, existen similitudes e interrelaciones.

En los casos en los que la empresa tome la decisión de adoptar esta medida deberá ser ella misma la que prueba esta ineptitud sobrevenida del trabajador, esto, a priori sencillo, puede ser complicado en ciertos casos.

Por ejemplo no se puede utilizar esta vía cuando el informe médico del Servicio de Prevención Ajeno dictamine que el trabajador no es apto para ese puesto de trabajo ya que, en primer lugar, la empresa no puede conocer las causas médicas o personales que limitan al trabajador y, en segundo lugar, tiene la obligación de poner los medios necesarios para adaptar el puesto al empleado (en función de las recomendaciones y directrices del SPA).

Otro de los casos comunes que genera bastante controversia es cuando se produce una disminución del rendimiento del trabajador, ¿Dónde se encasilla esta circunstancia? ¿En la extinción por ineptitud o en el despido disciplinario?

Pues bien, en tales casos, habrá que atender a si este incumplimiento o disminución de las tareas es debido a un comportamiento voluntario y culpable o no. Si se prueba que es el trabajador el que voluntariamente ha disminuido su rendimiento se podría utilizar la figura del despido disciplinario, en caso contrario será el empresario el que tenga que probar, no solo, la disminución de la productividad, sino también que la causa no es imputable al trabajador

La empresa no podrá acreditar un rendimiento inferior cuando este se deba a los medios de producción que pone a disposición del empleado.

Algunos casos donde ha habido controversia son:

- El despido de un trabajador fijo discontinuo que padece sordera de nacimiento al ser la ineptitud anterior y, por lo tanto no sobrevenida (TSJ Burgos 30-12-96).
- La extinción por ineptitud sobrevenida cuando la pérdida de la licencia que permite el desarrollo profesional a los 60 años se conoció al inicio del contrato de trabajo (TSJ Málaga 26-6-98)
- No se consideró causa de ineptitud la dolencia sobrevenida (epicondilitis) si no se acreditan unas limitaciones funcionales u orgánicas derivadas de la misma (habrá que tener muy en cuenta el informe del Servicio de Prevención)
- También se considerará el despido objetivo improcedente cuando la empresa no acredita ninguna limitación física del trabajador despedido. En este supuesto, la empresa está obligada a introducir adaptaciones o ayudas mecánicas para la manipulación de las cargas y establecer dispositivos que permitan regular la altura del palet o limitar la exposición del trabajador a tales riesgos (TSJ Murcia 7-3-11).

Respecto a alteraciones psicológicas habrá que estudiar cada caso con atención, pero, con carácter general, se considerarán cuando afecten o limiten de alguna manera el desempeño profesional.

*(En siguientes publicaciones se comentará el despido objetivo y el disciplinario)*



## NUEVA HERRAMIENTA PARA EL CÁLCULO DE INDEMNIZACIONES

El CGPJ pone a disposición de los miembros de la carrera judicial, abogacía, graduados sociales, procuradores, sindicatos, trabajadores, empresas, letrados de las Administraciones Públicas y ciudadanía en general una herramienta informática para facilitar el cálculo del importe de las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo, proporcionando seguridad jurídica.

Basta introducir tres datos:

- La fecha de inicio de la relación laboral
- La fecha de finalización de esa relación
- El salario (diario, mensual o anual).

Debe consignarse el salario bruto y si es mensual, prorratear las pagas extraordinarias. En la pantalla aparecerá la indemnización de la extinción del contrato de trabajo, según causas de extinción y calificación tasadas por la ley y la vigente doctrina jurisprudencial que la interpreta:

**Información:**

Fecha de inicio: \*  

Fecha de finalización: \*  

Salario bruto:  Diario  Mensual  Anual

Importe: \*  (Ejm: 2000.5 o 2000,5)

Una vez introducidos los datos, la aplicación calculará la indemnización que corresponda en cada uno de los siguientes supuestos: despido improcedente, extinción del contrato por voluntad del trabajador, extinción por causas objetivas, despido colectivo, movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, contrato de fomento de la contratación indefinida con despido objetivo improcedente y extinción del contrato temporal o de un trabajador indefinido no fijo:



## Opciones

**Acción:** consultar

**Fecha de inicio:** 22/06/2011

**Fecha de finalización:** 01/06/2016

**Número de días:** 1807

**Número de meses:** 60

**Sueldo:** mensual

**Importe:** 1400,00

**Sueldo diario:** 45,90

**Meses plazo 1:** 8

**Meses plazo 2:** 52

### Resultados:

1. DESPIDO IMPROCEDENTE:	
- Primer plazo. Hasta el 11-2-2012 – Sueldo diario x meses x 3,75:	1377,05
- Segundo plazo. Desde el 12-2-2012 – Sueldo diario x meses x 2,75:	6563,93
<b>- TOTAL:</b>	<b>7940,98</b>
2. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR:	
- Primer plazo. Hasta el 11-2-2012 – Sueldo diario x meses x 3,75:	1377,05
- Segundo plazo. Desde el 12-2-2012 – Sueldo diario x meses x 2,75:	6563,93
<b>- TOTAL:</b>	<b>7940,98</b>
<b>3. EXTINCIÓN POR CAUSAS OBJETIVAS PROCEDENTE - Sueldo diario x meses x 20 / 12:</b>	<b>4590,16</b>
<b>4. DESPIDO COLECTIVO PROCEDENTE - Sueldo diario x meses x 20 / 12:</b>	<b>4590,16</b>
<b>5. MOVILIDAD GEOGRÁFICA - Sueldo diario x meses x 20 / 12:</b>	<b>4590,16</b>
<b>6. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO - Sueldo diario x meses x 20 / 12:</b>	<b>4590,16</b>
<b>7. CONTRATO DE FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA CON DESPIDO OBJETIVO IMPROCEDENTE - Sueldo diario x meses x 2,75:</b>	<b>7573,77</b>
<b>8. EXTINCIÓN DEL CONTRATO TEMPORAL O DE UN TRABAJADOR INDEFINIDO NO FIJO - Contrato celebrado hasta el 31-12-2011 - Sueldo diario x días x 8 / 365:</b>	<b>1817,96</b>

Además, y siempre que la relación laboral se hubiera iniciado antes del 12 de febrero de 2012 –cuando entró en vigor el Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral-, la aplicación calculará la indemnización en dos tramos, correspondientes a los periodos anterior y posterior a esa fecha.

El CGPJ explica que por razones de sencillez, claridad y operatividad, no se ha incluido en la herramienta informática el cálculo de indemnizaciones en, entre otros, los siguientes supuestos: indemnización a cargo del FOGASA, indemnizaciones reguladas en las relaciones laborales especiales, indemnizaciones que pudieran corresponder a trabajadores fijos discontinuos y otras situaciones complejas, como contratos de trabajo con jornadas reducidas o indemnizaciones previstas en normativa especial o convencional.

[Haz clic aquí para acceder a la aplicación en la web del Poder Judicial.](#)

La Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial acordó el 13 de diciembre de 2015 la constitución de un grupo de trabajo, coordinado por el vocal del órgano de gobierno de los jueces Juan Martínez Moya, para el estudio de los cálculos legales indemnizatorios por extinción del contrato de trabajo, con el objeto de desarrollar la herramienta informática que se activó el 22 de junio de este año.



# Actualidad fiscal

## BENEFICIOS FISCALES DE LOS SISTEMAS DE COMPENSACIÓN FLEXIBLE

En los últimos años se han ido abriendo paso los sistemas de retribución flexible: consiste en que el trabajador puede optar (siempre deberá ser de forma voluntaria) por cambiar parte de su retribución dineraria mensual por servicios o productos que, en cualquier caso, iba a contratar, de esta manera obtiene un beneficio fiscal pudiendo intervenir de forma activa en la distribución de su salario.

Entre los productos más comunes están: guarderías, seguros médicos, tickets comida, transporte, renting...

### ¿Por qué se obtiene un beneficio fiscal?

Al reducir la retribución dineraria del trabajador en el importe del producto que tenga contratado, disminuye su base de IRPF y, por tanto, tributa menos en nómina. En realidad, el empleado gasta lo mismo que antes, pero aumenta su salario neto.

Adicionalmente al contratar de forma colectiva se pueden obtener importantes descuentos en los productos.

### ¿Qué límites existen?

En todo caso, el total de los productos no podrá superar el 30 % de la retribución total. Sin perjuicio de esto, cada uno de los productos tiene un importe límite exento de tributación a partir del cual habrá que hacer el correspondiente ingreso a cuenta.

- **Ticket Restaurant:** Estarán exentos 9 euros al día en cómputo mensual. La empresa deberá llevar un registro de estos vales y, evidentemente, solo podrán utilizarse en establecimientos de hostelería. Para poder contratar este producto los empleados tendrán que tener jornada partida y sólo se podrán contabilizar los días laborables. Además no pueden estar percibiendo también dietas de manutención.
- **Seguro médico:** con carácter general se permite aplicar el descuento fiscal sobre 500 €/anuales por asegurado (incluyendo al empleado/a, hijos y/o cónyuge). En estos casos el titular de la póliza será la empresa.

- **Transporte:** Tiene un límite de 1.500 € anuales que se corresponden con once meses, es decir, 136.36 euros/mes considerando un mes entero de vacaciones.
- **Renting:** cuando la empresa cede al empleado un vehículo que no es de su propiedad, únicamente se considerará como retribución en especie el 20% anual del valor de mercado del vehículo nuevo.

Desde 2015 se ha introducido una minoración de hasta el 30% de dicha valoración del uso del automóvil cuando se trate de vehículos considerados eficientemente energéticamente. Podrá ser un 15 % cuando se trate de vehículos con emisiones de CO<sub>2</sub> inferiores a 120 g/km y el valor de mercado (antes de impuestos) sea inferior a 25.000 €. Adicionalmente, podrá minorarse un 20 % cuando sean vehículos híbridos o propulsados por motores de combustión interna siempre que el valor de mercado sea inferior a 35.000 €. Y, por último, se alcanzará la reducción del 30 % cuando sean vehículos eléctricos de batería o enchufables con autonomía de 15 km cuando su valor de mercado sea inferior a los 40.000.

No obstante cada caso es muy particular, debiendo acreditar el uso del vehículo con fines privados

- **Guardería:** El empleado podrá contratar este producto en una guardería perteneciente a la red del proveedor para el primer ciclo de educación infantil (exclusivamente matrícula, no se incluirá material, excursiones...). En este producto estará todo el importe exento.

En el momento de la contratación es importante pensar que no se podrá minorar la nómina por debajo del SMI (655,20 a 14 pagas)

### Beneficios fiscales

Para el trabajador ya se ha dicho que tiene un beneficio fiscal al descontarse el producto de retribución flexible de sus rendimientos netos, además de aprovecharse de las economías de escala y conseguir mejor precio para esos productos.



Además, puede adaptar su distribución salarial en función de sus necesidades, pudiendo elegir como quiere cobrar su nómina en cada momento.

Respecto a la empresa, consigue fidelizar a los empleados y conseguir una mejor posición competitiva como empleador en el mercado laboral, consiguiendo retener el talento (en este sentido, el “*employer*

*branding*” es la estrategia empresarial de fidelizar a sus trabajadores basándose en la creación de una marca “personal” como buen empleador).

También ofrece como beneficio que la mayoría de estos productos favorecen una conciliación real entre la vida personal y familiar.



## Actualidad jurídica

### **SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO (Sala 4ª de lo Social) de 28 de abril de 2016, recaída en el recurso de casación para la unificación de doctrina número 3621/2014**

**En toda resolución que declare, deniegue, revise o confirme una situación de incapacidad permanente, debe consignar el INSS el plazo para poder revisar esa situación**

En el artículo 137 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS Texto Refundido de 1994) se contiene la enumeración de los distintos grados de incapacidad permanente, así como la delimitación del alcance que sobre la capacidad del sujeto afectado tiene cada uno de esos grados de incapacidad.

La calificación acerca de las aludidas incapacidades (esto es, la declaración en torno a si la incapacidad existe o no y, en caso afirmativo, cual sea el grado de aquélla) corresponde, en vía administrativa, al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), siendo sus resoluciones recurribles en vía jurisdiccional ante los órganos del orden social de la jurisdicción.

Asimismo, corresponde al INSS en sede administrativa resolver las cuestiones relativas a la posible revisión -tanto por agravación como por mejoría- del grado de incapacidad permanente que un trabajador tenga reconocido, existiendo también al respecto la posibilidad de que la jurisdicción competente controle la legalidad de la correspondiente resolución administrativa.

Esta atribución competencial al INSS, en vía administrativa, tanto para calificación inicial de la incapacidad permanente como la posible revisión, le viene otorgada por el artículo 143 de la citada LGSS, que ha sido interpretado y aplicado por la sentencia aquí comentada, pero existiendo la particularidad de que esta sentencia ha modificado la doctrina anterior del Tribunal Supremo como consecuencia de la alteración que ha sufrido la redacción del apartado 2 de dicho precepto por virtud de la Ley 52/2003 de 10 de diciembre. Por ello, transcribimos -junto con el inalterado apartado 1- la redacción, anterior y posterior a dicha Ley 52/2003, del apartado 2 de este artículo 143.

#### **Situación de hecho enjuiciada**

Doña Cándida (que sufrió en el año 2008 un accidente vascular que le produjo hemiparesia derecha) había sido declarada en situación de incapacidad permanente absoluta, derivada de accidente de trabajo, por vía de revisión, debida a agravación de su anterior situación de incapacidad permanente total, en virtud de sentencia del

Juzgado de lo Social número 2, de Sevilla, de fecha 23 de septiembre de 2004, confirmada por sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, de 7 de abril de 2006.

Solicitada revisión de grado, le fue denegada por resolución del INSS, de 11 de septiembre de 2008, consignando que podía ser revisada a partir del 11 de septiembre de 2010. Por resolución de 2 de febrero de 2009 se modificó la fecha indicada, siendo la correcta el 15 de enero de 2009.

Solicitada nueva revisión fue desestimada por resolución del INSS de 18 de mayo de 2009, fijando como fecha de revisión el 18 de mayo de 2011. Interpuso demanda doña Cándida contra dicha resolución, desestimada por sentencia de 1 de diciembre de 2010.

Solicitada nueva revisión antes del 18 de mayo de 2011, le fue denegada por resolución de 3 de febrero de 2011, por ser prematura la solicitud.

Contra esta decisión interpuso doña Cándida la correspondiente demanda, y el Juzgado de lo Social número 7 de Sevilla dictó sentencia desestimatoria de dicha demanda, por entender -como el INSS- que la solicitud era prematura.

Recurrida en suplicación por parte de doña Cándida, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, dictó sentencia el 21 de mayo de 2014, recurso número 231/2014, estimando el recurso formulado, revocando la sentencia impugnada y declarando que la actora se encuentra en situación de gran invalidez, derivada de enfermedad común, con derecho a las prestaciones económicas asistenciales derivadas de tal situación. Citaba dicha Sala, en apoyo de su tesis, una sentencia del Tribunal Supremo de fecha 30 de junio de 2000, que en un caso similar había entendido que en ese supuesto (resolución del INSS confirmatoria del grado de incapacidad anterior) no resultaba preciso señalar plazo para nueva revisión.

Frente a la sentencia de suplicación interpuso el INSS recurso de casación para la unificación de doctrina, aportando una sentencia contradictoria con la recurrida, lo que dio lugar a la admisión a trámite del recurso, con la consiguiente unificación doctrinal.



### Doctrina del tribunal supremo

En el recurso de casación unificadora citaba el INSS como infringido el apartado 2 del artículo 143 de la LGSS, en su redacción actual otorgada por Ley 52/2003, y por ello inicia el Tribunal Supremo su razonamiento consignando en su literalidad los apartados 1 y 2 de dicho precepto, con el fin de partir de su literalidad a efectos de interpretar debidamente cuál es el mandato que contiene. Y a continuación dice:

*“Atendiendo a la interpretación literal del precepto anteriormente transcrito, primer canon interpretativo de las normas, según previene el artículo 3.1 del Código Civil, el texto resulta inequívoco y no ofrece duda alguna, sólo podrán fijar plazos para instar la revisión, o lo que es igual, para presentar nuevas solicitudes, las resoluciones administrativas siguientes:*

- Las que reconozcan el derecho a prestaciones de invalidez.
- Las que modifiquen el grado de invalidez reconocido por apreciar mejoría o agravación del estado invalidante.
- Las que confirmen el grado ya reconocido.

*En definitiva, se establece que las resoluciones, iniciales o de revisión, dictadas por el Instituto Nacional de Seguridad Social en las que se reconozca el derecho a prestaciones de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, o se confirme el grado reconocido previamente, han de hacer constar el plazo a partir del cual se podrá instar la revisión, por agravación o mejoría del estado invalidante”.*

Sentada de esta forma la interpretación que procede otorgar al precepto a aplicar, interpretación para la que –dada la claridad de la redacción- hubo de acudir únicamente al método literal o gramatical, se dedica la Sala seguidamente a aplicar esa interpretación al supuesto concreto que está enjuiciando, y al respecto señala:

*En el supuesto examinado, en la resolución de la Dirección Provincial del INSS de 18 de mayo de 2009, por la que se denegaba la revisión del grado de incapacidad que la beneficiaria tenía reconocido, se fijó que procedería la revisión a partir del 18 de mayo de 2011, interesando la actora la revisión antes del 18 de*

*mayo de 2011, denegada por resolución de 3 de febrero de 2011, por prematura. Por lo tanto, al haber interesado la revisión antes de la fecha señalada en la resolución de la Dirección Provincial del INSS de 18 de mayo de 2009, por la que se le denegó la revisión de grado solicitada, no procede entrar a examinar el fondo de la misma ya que se ha solicitado antes del plazo señalado, vulnerando lo preceptuado en el artículo 143.2 de la LGSS”.*

Finalmente, y teniendo en cuenta que la Sala de suplicación había citado, en apoyo de su decisión revocatoria de la del Juzgado, la sentencia del propio Tribunal Supremo de 30 de junio de 2000, puso dicho Tribunal Supremo de manifiesto que esa sentencia del año 2000 había sido dictada bajo la redacción del artículo 143.2 de la LGSS anterior a la Ley 52/2003. Pero teniendo en cuenta que la redacción hoy vigente, en virtud de dicha Ley, ha añadido al precepto el párrafo “o se confirme el grado reconocido previamente”, el intérprete debe atenerse a esta nueva redacción, por lo que ya no resulta aplicable hoy día la misma norma que se aplicó en la sentencia del año 2000.

Con todo ello, el Tribunal Supremo estima el recurso de casación unificadora, casando la sentencia del TSJ andaluz y resolviendo seguidamente el recurso de suplicación en el sentido de desestimar éste último y confirmar la sentencia del Juzgado de lo Social, que había desestimado la demanda de la actora por haber solicitado ésta prematuramente la revisión de su grado de incapacidad permanente.

Es de gran importancia práctica el cambio de doctrina producido por esta sentencia, pues ello resultaba obligado como consecuencia de la nueva redacción del precepto que era objeto de aplicación. De tal manera que, a partir de ahora, ha de tenerse presente que el INSS debe fijar plazo para la petición de revisión del grado de incapacidad permanente, no solo en los casos de declaración inicial del grado y de revisión modificativa de ese grado, sino también en aquellos casos en los que –en una resolución administrativa sobre revisión- el INSS haya declarado que el grado sigue siendo el mismo que antes afectaba al interesado; y ese plazo (mientras no lo modificara una sentencia firme) sigue siendo vinculante, tanto para la persona interesada como para la propia Administración de la Seguridad Social.

### **Despido disciplinario por comportamiento desleal, publicado en Facebook, incompatible con su situación de IT. Sentencia Tribunal Superior de Justicia Las Palmas, fecha 22.01.2016.**

Una limpiadora fue despedida disciplinariamente por transgresión de la buena fe contractual imputándosele que había desarrollado una actividad normal durante la baja de IT por traumatismo en miembro superior derecho, que era apta para el trabajo y que tales

actividades contravenían el tratamiento médico indicado y dilataban su curación.

La **sentencia de instancia** calificó de procedente el despido considerando acreditado -a través de fotos



colgadas por la propia trabajadora y su marido en Facebook- que esta tocó la guitarra en público y que realizó labores de bricolaje de lijado y barnizado de puertas de su casa.

Planteado **recurso de suplicación** por la trabajadora, se descarta, en primer lugar, vulneración del **derecho a la intimidad**, pues son imágenes compartidas por ella misma que permitió ser fotografiada en el momento de su realización. En efecto, ella misma consintió la reproducción de la imagen propia y procedió a la exposición pública de las fotos en una red social de libre entrada a todo el que quiera tomar conocimiento de lo en ella expuesto.

Tampoco vulnera este derecho fundamental la investigación empresarial que supone la **búsqueda en Facebook** de las fotos, pues no se trata de una actividad que exceda de las facultades de control del empresario que puede hacer seguimiento también durante la suspensión del contrato por enfermedad (**ET art.20.3**), debiéndose respetar la buena fe contractual. En efecto, cuando un trabajador está de baja médica y por tanto fuera del ámbito de control directo del empresario, es legítimo y necesario el seguimiento de su estado y actividad a través de un medio idóneo como es el acceso a una red social, publicitada por la propia trabajadora, sin vulnerarse su derecho a la intimidad.

Tampoco prospera la **modificación de los hechos probados**, pues la Juez de instancia valoró las fotografías con libertad de criterio y de acuerdo a las reglas de la sana crítica sin que se evidencie de su examen un error manifiesto. El documento incorporaba unas fechas de subida de las fotos a la red que no constan en la propia foto, la Juez ha entendido que son correlativas a la fecha de su introducción en la web, sin que otros medios de prueba idóneos desacrediten tal valoración que es ajustada a la lógica de la situación. Además, en una foto se la ve tocando la guitarra con el brazo escayolado, lo que sitúa necesariamente el hecho durante la incapacidad temporal de la trabajadora.

Finalmente, declara el **despido improcedente** -después de hacer un recorrido por lo que ha de entenderse como incumplimiento grave y culpable fundado en la trasgresión de la buena fe y abuso de confianza- al entender el TSJ que **no** que existe **comportamiento desleal** incompatible con la situación subsidiada de IT. El hecho probado no acredita cuanto **tiempo** supusieron las actividades supuestamente contrarias a la curación de la trabajadora.

El TSJ considera que **tocar la guitarra** exige esencialmente un movimiento de los dedos y no del brazo, y no hay un hecho probado que acredite que tal movimiento sea contraproducente, incompatible o que retrase la curación del traumatismo en miembro superior derecho que sufre la trabajadora (hecho probado segundo).

En cuanto al **lijado de puertas** el tribunal considera que no se ha acreditado cuál era la sintomatología y limitaciones que sufría la actora en aquella fecha ni el tratamiento pautado para curación del traumatismo, siendo el diagnóstico reflejado en los hechos probados insuficiente para calificar la actividad realizada de incompatible con la situación de IT, o de contraproducente de cara a su recuperación.

En conclusión, para acreditar la trasgresión de la buena fe en la que se funda un despido disciplinario en el que se imputó la realización de actividades incompatibles con la situación de IT, exige acreditar la duración de tales actividades, así como su carácter contraproducente por retrasar su curación, debiéndose tener en cuenta la sintomatología, tratamiento pautado y limitaciones de la trabajadora.

Si no se acreditan tales extremos el despido es improcedente. Por otro lado, no atenta a intimidad personal o familiar de la trabajadora que la empresa aporte imágenes del Facebook, pues fue la propia trabajadora la que permitió la realización de las fotos y procedió a la exposición pública de las mismas en una red social de libre entrada, pues no se exigen claves de acceso ni existía restricción alguna.

