

Jornada, indemnizaciones, nóminas...

2016, año bisiesto: 7 repercusiones que debe tener en cuenta desde ya



Cada cuatro años, al año se le añade un día más a final de febrero para corregir el desfase entre el denominado "año trópico" (el tiempo necesario para completar una vuelta alrededor del sol, que dura 365 días, 5 horas, 48 minutos y 45,9 segundos) y el "año calendario" (de 365). Es lo que se llama "año bisiesto".

Que este año 2016 tenga un día más, lejos de ser una cuestión baladí, afecta -y mucho- a su empresa en materia laboral. Ahí van tres ejemplos:

1.- Indemnización por despido

Si su empresa tiene que indemnizar por despido a un trabajador, al determinar el salario diario para calcular la indemnización, deberá dividir por 366 días (en lugar de 365, que es lo que usted haría normalmente) todas las retribuciones, fijas y variables, tomadas en cómputo anual. Eso supone un ahorro para su empresa (mayor o menor según el sueldo del trabajador) en esas partidas.

2.- Jornada laboral anual

2016 tiene un día hábil más. ¿Significa eso que se trabaja un día más o hay que compensar de alguna manera a los trabajadores ese tiempo extra? Pues depende de lo que diga su convenio. Si el convenio establece el número de horas anuales que debe trabajarse, al ser año bisiesto, entonces esas horas deben repartirse entre 366 días en lugar de 365. Eso significa que tendrá que compensar a sus trabajadores en la forma que haya acordado con los representantes: un día adicional de vacaciones, horas libres por exceso de jornada, tomarse un puente.... Si no fuera así, los trabajadores terminarían el año habiendo trabajado un día más.

Sin embargo, si el convenio no establece expresamente las horas anuales de trabajo efectivo, como el Estatuto de los Trabajadores no fija una jornada máxima anual, sino que se limita a hablar de trabajar 40 horas semanales, en este caso no será necesario compensar el día que se trabaje de más por ser año bisiesto, ya que su empresa no estará sobrepasando esas 40 horas a la semana.

3.- Indemnización por fin de contrato temporal

Al calcular la indemnización por fin de contrato temporal (12 días de salario por año trabajado para contratos formalizados a partir del 1 de enero de 2015), también deberá tener en cuenta si se trata de un año bisiesto o no. Al igual que en el caso anterior, si es un año bisiesto supone un menor coste para su empresa.

¡Y esto no es todo!, pues el que 2016 sea año bisiesto también tiene implicaciones en materia de **nóminas, incapacidad temporal, trabajo a tiempo parcial...** y hasta en el **cálculo de los intereses** que deben abonar los trabajadores a la empresa en caso de préstamo concedido por ésta como retribución en especie.

Casi nada.

Y, sin embargo, muchos responsables de empresas, e incluso directores de personal y recursos humanos, aún no han caído en la cuenta de las sutiles pero importantes consecuencias que tiene esta pequeña "argucia astronómica" en la gestión de personal de su empresa.