

¿Computa el plus de transporte para el cálculo de indemnizaciones?

10 septiembre, 2014,

Desde la publicación del R.D.L. 16/2013 tenía la duda de si el **plus de transporte** incluido en las nóminas computaba a la hora de calcular indemnizaciones, bien sea por despidos o por finalizaciones de contrato. Pues bien pasados he realizado diversas averiguaciones y no existe una jurisprudencia unificada sobre su inclusión o no. Por tanto, llegado el caso podría considerarse como “error excusable” su **no inclusión** dentro de la base reguladora para el cálculo de indemnizaciones.

Las discrepancias de criterio por parte de los diferentes tribunales de Justicia radican a la hora de concederle carácter salarial o extrasalarial. El Tribunal Superior de Justicia de Galicia por ejemplo en sentencia de 28 de septiembre de 2010 establece su carácter extrasalarial según el siguiente fundamento: ” **el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores** señala que no tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o **suplidos** por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral...”

Por tanto cabría deducir que si el R.D.L. 16/2013 no modificó el artículo 26 del E.T. es posible seguir el criterio de no inclusión en la base reguladora del cálculo de indemnizaciones.

Pero en sentido contrario conviene también tener en cuenta las sentencias que sí le conceden ese carácter salarial, y por tanto abogan por su inclusión dentro de la base de cálculo. Algunas amparadas en el carácter regular del cobro de cantidades idénticas, o sea, actividades donde los convenios establecen plus de transporte mensual. Y otras apoyándose en la concesión de ese carácter salarial en los propios convenios colectivos, diciendo que salvo que el convenio le conceda carácter extrasalarial, se considerará un devengo salarial, y por tanto computa para el cálculo.

Ahora ustedes deciden. Yo por ahora no lo voy a incluir.

Pago directo de I.T por incumplimiento empresarial de la obligación de pago delegado de la prestación

20 septiembre, 2014, Category: [Area Laboral](#), Release with [Sin comentarios](#)

Una de las situaciones que pueden llevar al trabajador a la solicitud del pago directo de la prestación de I.T. por parte de la mutua es el incumplimiento empresarial. En el escenario actual de crisis son muchas las empresas que en su agonía comienzan a

adeudar nóminas a los trabajadores. En ese punto la presión y el estrés han alcanzado ya unas cotas muy altas, lo que produce en muchos casos bajas por ansiedad y depresión. La cuestión es que el pago de la prestación corresponde a la empresa en lo que se denomina pago delegado.

Si el empresario no le paga al trabajador, éste podrá solicitar el pago directo de la prestación a la mutua por incumplimiento empresarial. En algunos casos, dependiendo de la mutua, podrán pedir al trabajador que interponga una denuncia ante la Inspección de Trabajo, además de solicitar justificación del pago de las nóminas a la empresa.

En fin, llegados a éste punto todo son problemas, tanto para una parte como para la otra.

Control y seguimiento de las bonificaciones por formación de las empresas

7 septiembre, 2014,

Se están produciendo inspecciones en relación a los cursos de formación seguramente por todo lo que se está destapando al respecto. Si nos vamos a su regulación: R.D. 395/2007 y ORDEN TAS 2307/2007.

Las empresas y en concreto sus representantes legales deben de conocer una serie de consideraciones que se tienen en cuenta durante el procedimiento de control y seguimiento que realiza en Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) de las acciones formativas bonificadas en los Seguros Sociales mediante el sistema de bonificaciones en la empresa gestionadas a través de la Fundación Tripartita para el Empleo.

Según el Artículo 5.4 de la O. TAS 2307/2007, dice que las empresas serán directamente responsables de los incumplimientos de las obligaciones mencionadas en los apartados anteriores, aun cuando los mismos se deban a la actuación de las entidades con las que contraten la impartición de la formación o de las entidades organizadoras de la formación en la agrupación de empresas prevista en el artículo 17 de la presente orden.

Por tanto, está siendo habitual de que las empresas que se han bonificado reciban notificaciones por parte de la Seguridad Social en el que se le indica que deben de devolver dinero por una mala gestión en la bonificaciones aplicadas en los seguros sociales de años anteriores, como se suele decir en estos casos a toro pasado.

Y ahora quién es el responsable?, según la normativa la propia empresa que se ha bonificado. Pero ésta a fin de cuentas confió totalmente en alguien conocido, o no, que además de que le decía que el curso le salía gratis, incluso a veces le ofrecía regalos como tablets, viajes, etc.

Empresas que se dedican a la formación, o que ven en este tema un negocio, lo que consiguen es desprestigiar más al sector, con la que le está cayendo. Como suele pasar pagan justos por pecadores. Hay empresas de formación que incluso desaparecen de un año para otro.

Por suerte no todas las empresas de formación son malas gestoras de las bonificaciones, pero lo que sí es cierto es que **cada vez existen más inspecciones** y por consiguiente, tanto las empresas organizadoras como las empresas bonificadas deben de ser más responsables y éticas.

Es hora de que las empresas que deseen dar formación a través del subsistema de formación profesional para el empleo gestionado por la Fundación Tripartita, conozcan detalles que le afectan a la correcta bonificación aunque no dependan directamente de ellos, tales como:

Trabajadores destinatarios de la formación:

- Asalariados de empresas o entidades públicas fuera de los acuerdos de formación de las AAPP.
- Trabajadores Fijos Discontinuo en periodo de no ocupación.
- Trabajadores que acceden en situación de desempleo durante el periodo formativo.
- Trabajadores acogidos a regulación de empleo en los periodos de suspensión de empleo autorizado.

Acciones formativas:

- Los objetivos y contenidos deben estar dirigidos a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales de los trabajadores. La duración mínima de una acción formativa es de 6 horas y se podrá impartir un máximo de 8 horas diarias.
- Están excluidas actividades Informativas o divulgativas, tales como Jornadas, Ferias, Simposios, Congresos, etc.
- La formación deberá guardar relación con la actividad Empresarial de la empresa Bonificada. No vale un curso de "Corte del Jamón" para una Farmacia por ejemplo.
- Los controles se realizan en tiempo real o una vez finalizada la acción formativa y la documentación requerida en las mismas dependerá de si la acción formativa ha finalizado o no. Si no es conforme en cuanto a lo que dicta la normativa legal vigente, es cuando la inspección procede a comunicarlo a la administración competente y se procederá a la notificación del correspondiente requerimiento de devolución de las cantidades incorrectamente bonificadas.

Documentación requerida durante las inspecciones:

- Controles de asistencia/evaluación y de seguimiento de aprendizaje
- Información o publicidad de la entidad organizadora.

- Portada, índice y programa de los manuales entregados y guía didáctica.
- Descripción del material entregado.
- Justificante envío/recibí material didáctico.
- El seguimiento tutorial.
- La relación de la acción formativa con la actividad de la empresa y/o puesto del trabajo del participante.
- Factura/s desglosada/s de la formación objeto de bonificación. En el detalle de las facturas debe aparecer desglosados los costes imputados.
- Documentación que demuestre que los costes han sido efectivamente realizados y con justificantes que lo acrediten.
- Adhesión y/o al convenio de agrupación de empresas.
- Curriculum vitae del formador, con evidencias acreditativas de su cualificación profesional en la materia objeto de la acción formativa.
- Acreditación formación en jornada laboral.
- Justificante envío/recibí diploma/certificado.

En cuanto a la teleformación:

- Debe existir plataforma virtual.
- La plataforma debe incorporar un sistema gestor de seguimiento del aprendizaje.
- Debe existir interactividad entre alumno, tutor y recursos.
- Debe de haber registros de conexiones a la plataforma.
- Se facilita clave de acceso a la plataforma.
- Los tutores, además de cumplir con su cualificación profesional en la materia objeto de la acción formativa, deben acreditar una formación de al menos 30 horas o experiencia en esta modalidad y en la utilización de las tecnologías de la información y comunicación.

Mi conclusión, menos regalitos, más formación, concienciación y ética profesional !!!

La protección de datos en el ámbito laboral

23 julio, 2014,

Quisiera dejaros una sentencia sobre LOPD, cámaras de vigilancia y su uso en la relación laboral. En éste caso por no haber comunicado al trabajador que entre los usos de las cámaras estaría también el de control de la actividad laboral. Es interesante tenerlo en cuenta por parte del departamento de RRHH.

El Tribunal Supremo en Declaración de despido nulo. Vulneración del derecho a la protección de datos de carácter personal. Utilización por la empresa de cámaras de vídeo-vigilancia para sancionar a una trabajadora por el incumplimiento de sus obligaciones laborales, sin que haya sido informada antes de la utilización de la imágenes grabadas para un fin distinto del expresamente señalado por aquella al instalar el sistema con carácter permanente. Indicación a los representantes de los trabajadores que la finalidad era la de evitar robos por terceros y que no se trataba de un sistema para el control de la actividad laboral.

La ilegalidad de la conducta empresarial no desaparece por el hecho de que la existencia de las cámaras fuera apreciable a simple vista, porque existieran distintivos anunciando su instalación o porque que se hubiera notificado la creación del fichero a la Agencia Española de Protección de Datos. Era necesaria además la información previa y expresa, precisa, clara e inequívoca a los trabajadores de la finalidad de control de la actividad laboral a la que esa captación podía ser dirigida. Una información que debía concretar las características y el alcance del tratamiento de datos que iba a realizarse, esto es, en qué casos las grabaciones podían ser examinadas, durante cuánto tiempo y con qué propósitos, explicitando muy particularmente que podían utilizarse para la imposición de sanciones disciplinarias por incumplimientos del contrato de trabajo. Voto particular. [\(STS, Sala de lo Social, de 13 de mayo de 2014, rec. núm. 1685/2013\)](#)