



- GESTIÓN LABORAL
- ~ FISCAL ~ CONTABLE
- Prevención / Salud laboral
- Seguridad Social
- Mediación y Arbitraje
- Negociación Colectiva
- Juzgados de lo Social
- Auditoría Laboral



TADISA

ASESORES

SOLUCIONES PARA SU EMPRESA. c/Orfila 10. 1º. 28010 MADRID.
Tels: 91 319 71 52 - 91 319 71 53 - 91 319 21 76 - 91 319 39 34. Fax: 91 308 15 49

■ Abril 2009. Año XXIII. Nº 243

En este boletín:

- El trabajador será acreedor blindado en las quiebras
- Los autónomos deberán esperar como mínimo hasta 2011 para cobrar el paro
- Medidas de mantenimiento del empleo
- Consulta sobre aplicación normativa laboral a trabajadores islámicos
- Maternidad- Seguridad Social
- Hacienda adelantará las devoluciones del IRPF para suavizar la crisis
- Hacienda corrige errores en los borradores del IRPF
- La reclamación del plan de pensiones cuando se causa baja en la empresa

En nuestra página web encontrará toda la actualidad publicada en nuestros boletines y mucha más información de interés para su empresa. Visite nuestra Web:

www.tadisa.es

Comuníquese rápida y eficazmente por email:



INFORMACIÓN EN GENERAL
asesoria@tadisa.com

DEPARTAMENTO LABORAL
graduados-sociales@tadisa.com

DEPARTAMENTO FISCAL Y CONTABLE
fiscal@tadisa.com

Las empresas prefieren despedir antes que reducir los sueldos

La opción de reducir los salarios como medida anterior a una reducción de plantilla aún no está muy extendida en nuestro país.

Y es que el 70% de las empresas en España, ante situaciones económicas adversas, opta por el despido antes que por un ajuste salarial, según una encuesta realizada por el Banco de España.

Este informe desvela, además, que el 58% de las empresas decide reducir la plantilla de trabajadores temporales antes que plantearse cualquier otra opción. Y nos parece un porcentaje corto.

En comparación con el resto de países de nuestro entorno, estos resultados demuestran que el empleo temporal es utilizado con mayor frecuencia como principal fórmula que utilizan las empresas ante una crisis.

Esta diferencia, según interpreta el Banco de España, está relacionada con la mayor relevancia en nuestro país del empleo temporal, la elevada protección de los contratos indefinidos y el alto grado de rigidez que presentan los salarios en la economía española.

Ya está en marcha la campaña para realizar la declaración de la renta del IRPF del año 2008

Como todos los años, TADISA estará a su disposición para confeccionarlas desde el 4 de mayo hasta el 30 de junio, teniendo en cuenta que si se domicilia el pago, el plazo finaliza el 23 de junio de 2009. Rogamos soliciten sus datos fiscales a la Agencia Tributaria en el teléfono 901 12 12 24 (servicio automático 24 horas).

Hacienda comete otro error en el borrador del IRPF de las declaraciones conjuntas

Hacienda acaba de admitir "algunas incoherencias" en los borradores del IRPF en declaraciones de renta conjuntas con derecho a deducción en vivienda habitual. Según Hacienda, afectará a unos 40.000 contribuyentes con derecho a deducción. Los técnicos elevan la cifra a 1,3 millones de afectados.

Según Gestha, estas declaraciones contienen "graves incorrecciones" ya que dicha deducción está "mal calculada", lo que puede suponer para los contribuyentes un "pago indebido" de hasta 621 millones.

En los borradores en tributación conjunta que reciben los miembros del matrimonio, las cantidades amortizadas y los intereses del préstamo realmente satisfechos no constan en

su totalidad, sino sólo la mitad, por lo que **la deducción es la mitad de la que realmente correspondería.**

El Fisco realiza estos borradores con la información disponible en cada momento, de forma que la cifra es una estimación y son los contribuyentes los que tienen que determinar si hay o no errores en la información. De esta forma, recordaron a los contribuyentes que el borrador debe revisarse y si se estima conveniente, modificarlo.

Este nuevo error viene a sumarse al denunciado la semana pasada por Gestha, cuando detectó la existencia de borradores con errores en la deducción de los 400 euros al no computar el límite máximo de renta por el que se pueden aplicar.

(Más información en página 4)

la opinión

El trabajador será acreedor blindado en las quiebras

El Ejecutivo modifica la Ley Concursal para que los trabajadores puedan obtener mayores indemnizaciones y acogerse antes a las prestaciones por desempleo.

Los sindicatos acaban de obtener una sustancial ventaja frente a los empresarios en la aplicación de los expedientes de regulación de empleo (ERE) en sociedades que estén, o puedan estar, en procedimiento concursal. Y esto es debido a dos pequeñas modificaciones en el artículo 64 de la Ley Concursal que, sin embargo, van a tener un gran alcance en un momento en el que, debido a la recesión, se están disparando las declaraciones de quiebra.

El Ejecutivo modifica la norma de concursos cuando hay un elevado número de quiebras

Los cambios en la norma están contenidos en el Real Decreto Ley de medidas urgentes en materia tributaria, financiera y concursal ante la evolución de la situación económica, que aprobó el Consejo de Ministros del pasado 27 de marzo. El *"mejoran la posición jurídica de los trabajadores de empresas [colocadas en esta situación] y que se vean afectadas por procedimientos colectivos"*, o expedientes de regulación de empleo.

La modificación se ha realizado dando más tiempo para que el ERE esté bajo la potestad de la autoridad laboral y en la negociación social, antes de que el caso pase al juez del concurso. Y lo hace retrasando la presentación del ERE hasta la declaración del concurso ante el juez de lo Mercantil; no, desde la solicitud del mismo por la empresa.

El empresario pierde poder porque disminuyen sus posibilidades ante los sindicatos

Indirectamente, la reforma supone también una pérdida de poder del empresario, ya que facilita una inmediata respuesta de los representantes de los trabajadores solicitando el ERE, para que se solucione antes del concurso.

Algunas fuentes empresariales constatan que, con este cambio legal, se puede dar el caso de que haya un acuerdo social respecto a la regulación de empleo, sin que ni los administradores nombrados para ello ni el resto de los acreedores de la compañía puedan participar del acuerdo económico. Es decir, que, junto a la Seguridad Social y Hacienda, los trabajadores pueden cobrar la deuda, a expensas del resto de deudores, salvo el pago de hipotecas.

2 ~ TADISA siempre a su lado



Los sindicatos, incluso, refuerzan su poder porque, en segundo lugar, pueden solicitar la negociación sobre el ERE, aun iniciado el proceso concursal. Para ello, es preciso hacer constar que el retraso en las medidas no sólo *"puede comprometer gravemente la viabilidad futura de la empresa"*, sino también *"el empleo o causar grave perjuicio a los trabajadores"*. Es decir, sin el informe de la Administración.

En resumen:

- La prevalencia de los ERE ante el concurso da mayores poderes a la negociación laboral.
- Agiliza la resolución de los expedientes y facilita que los trabajadores puedan cobrar el desempleo con mayor rapidez que en el proceso concursal.

Los autónomos deberán esperar como mínimo hasta 2011 para cobrar el paro

El ministro de Trabajo, Celestino Corbacho, recalcó recientemente a los trabajadores autónomos, que la prestación por cese de actividad para este colectivo (similar a la prestación por desempleo de los asalariados) no podrá cobrarse hasta, al menos, el año 2011.

En la actualidad la propuesta de regulación de esta prestación elaborada por un grupo de expertos, ha sido remitida por Trabajo a las asociaciones de autónomos para que incluyan sus alegaciones al texto. Una vez que esto ocurra, los planes de Corbacho son redactar la norma final y remitirla al Congreso de los Diputados. Allí se tramitará como un proyecto de ley lo que requerirá, como mínimo de unos cuatro meses para su aprobación final.

Una vez que esto ocurra, los autónomos deberán cotizar, al menos un año de forma obligatoria, para sólo después de dicho periodo de cotización poder empezar a cobrar la prestación por cese de actividad. De ahí, que si el Gobierno inicia la tramitación parlamentaria de esta nueva ley antes de junio, no se podrán cobrar estas ayudas hasta dentro de casi dos años como mínimo.

Medidas de mantenimiento del empleo

Bonificación en la cotización empresarial a la Seguridad Social en los supuestos de regulaciones temporales de empleo

1. Las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50% de las cuotas empresariales por contingencias comunes devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada que hayan sido autorizadas en EREs, incluidas las suspensiones de contratos colectivos tramitadas de conformidad con la legislación concursal. La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador.
2. Para la obtención de la bonificación será necesario que el empresario se comprometa a mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción autorizada. En caso de incumplimiento de esta obligación, deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas.
No se considerará incumplida esta obligación cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente, por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.
4. Las bonificaciones a las que se refiere este artículo serán compatibles con otras ayudas públicas, incluidas las reguladas en el Programa de fomento de empleo, sin que en ningún caso la suma de las bonificaciones aplicables pueda superar el 100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social.
5. Lo dispuesto en este artículo será aplicable a las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de octubre de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009.

Consulta sobre aplicación normativa laboral a trabajadores islámicos

Resolución de la Dirección General de Trabajo de 14 de junio de 2007

Situación a la que se enfrenta la empresa al componerse su plantilla por un elevado porcentaje de trabajadores de religión islámica, los cuales durante el mes de Ramadán cumplen con sus obligaciones de ayuno y rezo, suspendiendo, alterando o interrumpiendo, para ello, su actividad laboral, sin que exista comunicación expresa por parte de ellos a la empresa ni consentimiento posterior de la misma.

Cuestión diferente es la suspensión, alteración o interrupción de la actividad laboral, para cumplir con sus obligaciones de rezo, sin realizar comunicación expresa por parte de ellos a la empresa y sin consentimiento posterior de la misma.

La única previsión del Estatuto de los Trabajadores en materia de descanso durante la jornada diaria se encuentra en el artículo 34.4: "siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a 15 minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo una duración mínima de 30 minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media".

La finalidad de estas interrupciones, lejos de intenciones religiosas, es la del descanso. Los trabajadores tienen derecho a utilizarlo de la manera que mejor estimen, pudiendo, evidentemente, dedicar el mismo al rezo. Sin embargo, nada obliga al empresario a que conceda un descanso adicional para cumplir las obligaciones de rezo. Tampoco contiene ninguna previsión la Ley 26/1992 en este sentido.

Por ello hay que concluir que no se puede imponer al empresario tal decisión, sino que, solamente por vía del acuerdo previo entre las partes y, en todo caso entendiéndose, nuevamente salvo acuerdo en sentido contrario, que el tiempo dejado de trabajar deberá ser recuperado sin compensación alguna.

Esta interpretación encuentra respaldo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, siendo especialmente relevante en la materia la Sentencia 19/1985, que aunque en referencia al descanso semanal argumenta: "el problema se centra así entre una alegada incompatibilidad entre la práctica religiosa y el cumplimiento de las obligaciones laborales, ... de lo que se trata es que la empresa no la ha dispensado del régimen laboral que, respecto a la jornada de trabajo, tiene establecido, de modo que, bien entendido, no la ha posibilitado el cumplimiento de sus deberes religiosos, que es algo sustancialmente bien distinto de una actuación coercitiva impeditiva de la práctica religiosa. Podrá existir —no hay inconveniente en reconocerlo una incompatibilidad entre los deberes religiosos, en cuanto impongan la inactividad laboral y la ejecución del trabajo o el cumplimiento de obligaciones laborales, pero no una coercibilidad contraria al principio de neutralidad que debe presidir, en la materia, la conducta del empresario."

Maternidad - Seguridad Social

Nueva regulación de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

La Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, ha introducido importantes modificaciones en el régimen jurídico de las prestaciones otorgadas en caso de maternidad y de riesgo durante el embarazo, y ha incorporado dos nuevos subsidios: el **permiso por paternidad** y el que se concede en supuestos de **riesgo durante la lactancia natural**.

A las situaciones protegidas se han añadido el **acogimiento simple**, siempre que su duración no sea inferior a un año, y los **acogimientos provisionales**; la introducción de precisiones relativas al cumplimiento del **período previo de cotización** exigido para acceder a la protección, dada su aplicación gradual según la edad de los trabajadores; y el establecimiento de normas respecto del **nuevo subsidio de naturaleza no contributiva por maternidad**, previsto para proteger, en caso de parto, a quienes reúnan todos los requisitos para acceder a la prestación por maternidad excepto el período mínimo de cotización previo. En relación con la regulación de los descansos por maternidad, alcanza especial relieve la previsión establecida para los casos de **parto prematuro con falta de peso** y en aquellos otros supuestos en los que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, respecto de que **los interesados puedan ampliar el período de suspensión de la actividad laboral**, y, por tanto, el derecho al subsidio por maternidad, en el número de días en que el recién nacido permanezca hospitalizado, con un máximo de trece semanas.

En cuanto a la prestación por riesgo durante el embarazo, **se ha eliminado la exigencia de cumplimiento de un período previo de cotización** para su obtención y su cuantía se ha incrementado, desde el 75% de la base reguladora correspondiente a las contingencias comunes, vigente hasta el momento, al 100% de la base reguladora. La gestión de la prestación corresponde, según la nueva regulación, a la entidad gestora o a la mutua con la que la empresa o, en su caso, la trabajadora por cuenta propia, tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

Se define, también la situación protegida a efectos de obtener la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, considerándose como tal el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, esto no resulte posible o no pueda exigirse, o en el caso de las trabajadoras por cuenta propia, el período de interrupción de la actividad desempeñada durante la lactancia natural, por su incidencia negativa en la salud de la

madre o en la del hijo.

Se ha ampliado la suspensión del contrato de trabajo por paternidad a **veinte días** cuando el nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

Además, la duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Por otra parte, y en relación con la prestación por maternidad no contributiva, la duración de 42 días naturales se ha incrementado en **14 días naturales** en los casos de nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, o en una familia monoparental, o en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65 por 100.

La Agencia Tributaria tiene el deber de justificar y razonar el fraude tributario

En caso de falta de ingreso de un tributo realizado por autoliquidación

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Contencioso Administrativo, secc. 2ª, de 6 junio 2008

Tras realizar la autoliquidación del Impuesto de Sociedades una empresa petrolífera resultó sancionada por la administración. La Agencia Tributaria argumentaba en la resolución sancionadora que la empresa había realizado una infracción grave por la deducción de algunos gastos no deducibles en el Impuesto de Sociedades.

En la presente resolución el Tribunal Supremo considera que la Administración tributaria realizó "de facto" una inversión de la carga de la prueba, y considera que no debiera ser el contribuyente quien debiera probar su buen hacer sino la administración quien debe probar la existencia de fraudes maliciosos para argumentar su sanción.

Sostiene el alto Tribunal que "sólo cuando la Administración ha razonado, en términos precisos y suficientes, en qué extremos basa la existencia de culpabilidad, procede exigir al acusado que pruebe la existencia de una causa excluyente de la responsabilidad".

Hacienda adelantará las devoluciones del IRPF para suavizar la crisis

La Administración pagará el 85% de las declaraciones a finales de julio

La crisis de 1993 es la gran referencia del actual batacazo que ha dejado temblando la economía española, por su contundencia y por la rapidez con la que se desencadenó la recesión. La historia se repite: tanto entonces como ahora eso se traduce en desempleo, déficit público y un agujero en el bolsillo del consumidor, con el consiguiente desplome del consumo. Para suavizar la crisis, la gran novedad de Hacienda en el IRPF de 1994 fue adelantar de septiembre a julio las primeras devoluciones. Eso dejaba más dinero al contribuyente para capear el temporal. Este año se repite la receta: las devoluciones empiezan el 15 de abril y a partir de ahí el objetivo es acelerar todo lo posible el pago para que la gente se vaya de vacaciones con dinero en el bolsillo.

En enero y febrero han aumentado las solicitudes para aplazar pagos

Pese a que siempre llega en primavera, la campaña de la renta que empieza no es precisamente una alegría. El año pasado, ocho millones de personas tuvieron que pagar a Hacienda tras ver cómo la casilla definitiva de la declaración salía positiva. Pero a 12 millones de personas les salió a devolver. Y el objetivo de Hacienda es que ese dinero llegue cuanto antes al contribuyente.

Esta vez no hay el mismo margen de mejora que hace 15 años. La mayoría ya recibe con rapidez el pago de Hacienda: un 80% de las declaraciones con derecho a devolución se abonan antes de finalizar julio. Ese porcentaje se elevará hasta el 85% esta campaña, lo que supondría adelantar el pago para unas 600.000 personas con relación al año pasado.

Actualidad

Laboral y Fiscal

Pero la crisis empeora por momentos. En enero y febrero se ha notado un importante incremento de las solicitudes de aplazamiento en IVA y Sociedades. La voluntad de Hacienda, dicen, es no perjudicar aún más a las empresas que están sufriendo la crisis financiera y la contracción del crédito, y que se enfrentan con serias dificultades de tesorería para hacer frente a sus obligaciones con el fisco.

Pese a que algunos expertos ya atisban los primeros tímidos signos de recuperación, la crisis va para largo y sus efectos se dejan notar en la recaudación fiscal. "Los ingresos están por debajo de las previsiones como consecuencia del rápido deterioro en la coyuntura", afirma el director de la Agencia. La caída de la recaudación se deja notar especialmente en las rentas del trabajo (vinculadas al fuerte repunte del paro), en las rentas del capital (por el pinchazo en los mercados), y en impuestos vinculados al consumo.

Hace 15 años, Hacienda amenazaba con miles de cartas a titulares de fondos de inversión, letras del Tesoro y otros rentistas para recordarles sus obligaciones fiscales. Ahora es algo más sutil: hace parte del trabajo. La pasada semana empezó a enviar 20 millones de borradores de la renta, que se podrán confirmar a partir del 1 de abril. Hacienda maneja una encuesta sobre los borradores que deja un par de datos interesantes. Más del 90% quieren seguir recibéndolo y lo recomendarían a otra gente. Pero hay una cifra más preocupante: el 5% de los contribuyentes (un millón de personas) confirma el borrador sin revisarlo, lo que ha llevado a la Agencia a incidir en la necesidad de verificar si los datos incluyen deducciones de las que Hacienda no tiene información (cuotas sindicales o las vinculadas con la compra de vivienda) y que llevan a muchas de esas personas a pagar más de la cuenta.

¡OJITO CON LOS BORRADORES!

Hacienda corrige errores en los borradores del IRPF

La fuerte caída en los ingresos tributarios de este ejercicio, como consecuencia de la crisis económica, no es el único agujero que tiene que cerrar el Gobierno. Hacienda ha ofrecido recientemente dos ejemplos de mala gestión tributaria, que han estado a punto de suponer una merma para los ingresos públicos. Uno de ellas ha sido el envío de **140.000 borradores de declaración en los que el programa calculaba mal** la deducción de los 400 euros y cuyo resultado salía a devolver. A pesar de haber detectado el fallo, se habían confirmado 2.655 borradores que tendrán que rectificarse.

Relacionado con la deducción de los 400 euros, se ha producido otro error que ha hecho que 120.000 jubilados percibieran 20 euros más de media en las pensiones de enero y febrero. Los afectados deberán devolver 4,8 millones de euros de forma progresiva en próximos meses.

La reclamación del plan de pensiones cuando se causa baja en la empresa

En este caso se estudia el derecho de un trabajador a recibir una cuantía del plan de previsión social de su compañía, tras ser despedido, entendiéndose que cumplía todos los requisitos para acceder al mismo.

El empleado había sido declarado en situación de incapacidad permanente total, tras lo cual pidió su reincorporación al trabajo en un puesto compatible con su situación. La empresa se negó a ello y el trabajador demandó a ésta por despido, reconociendo aquella su improcedencia. Posteriormente, reclamó una cantidad del plan de pensiones de la compañía en concepto de incapacidad permanente total.

El Tribunal Supremo resolvió la cuestión desestimando la demanda, al entender que si bien es cierto que, en principio, la incapacidad permanente total o absoluta del trabajador se configura como causa legal de extinción del contrato y ello podría haber constituido el hecho causante de la prestación, pues así se contempla expresamente en el Reglamento del Plan de Pensiones, lo verdaderamente relevante en este caso es que la extinción contractual no se debió sino muy indirectamente a la declaración de incapacidad, puesto que su verdadera causa fue la decisión empresarial de no recolocar al trabajador demandante.

En efecto, la extinción del contrato del trabajador, aunque tuvo su origen remoto en la situación de incapacidad perma-

nente total que le impedía el desempeño de sus funciones, se debió, real y directamente, a la causa prevista en el Estatuto de los Trabajadores, porque el convenio colectivo obligaba a la empresa a recolocar al trabajador afectado por una incapacidad permanente total en otro puesto compatible con su lesión. Dado que incumplió dicha obligación, el trabajador demandó por despido, llegando ambas partes a un acuerdo conciliatorio en el que aceptaron su improcedencia y pactaron la pertinente indemnización.

Por ello, resulta evidente que ya no concurría el presupuesto determinante de la prestación reclamada que, según el Plan de Pensiones, el hecho causante era la invalidez permanente del partícipe, siempre que éste cause baja en la empresa por tal motivo y cualquiera que sea su causa determinante. No es sólo la declaración o reconocimiento de la incapacidad permanente, sino también que la baja en la empresa se produzca de forma directa por ese motivo. Como aquí la baja no se debió a la incapacidad del trabajador, sino al incumplimiento empresarial que condujo a la improcedencia del despido, el empleado carece del derecho a la prestación que reclamaba.