

CIRCULAR

Asunto: Asuntos de Interés Abril

Estimado asociado, te remito esta circular para comentar contigo una serie de aspectos que pudieran ser de tu interés:

Un 10,3% de las empresas censadas en España está en situación de **alto riesgo de impago** en los próximos doce meses, según un informe de Iberinform (filial del Grupo Crédito y Caución). Según informe de Faes, en el último trimestre del 2008 el importe total de efectos impagados se ha incrementado en un 98,7% (variación Interanual).

Acaba de publicarse el **informe de de Funcas “Balance Económico Regional por Autonomías y Provincias 2000-06”**, que coloca a León como una de las provincias que menos se han desarrollado en ese periodo. Situación especialmente dramática teniendo en cuenta el crecimiento producido en España durante esos años. Baste algunos indicadores como por ejemplo que la tasa de actividad, que relaciona la población activa y la empleada, es la segunda más baja del Estado, es la segunda que presenta el peor crecimiento del PIB, la tercera con menor crecimiento del empleo, la sexta que ha registrado peor crecimiento vegetativo de población. Y nuestros políticos tan tranquilos....

Como consecuencia de la crisis mundial y nuestra falta de competitividad el saldo de nuestra balanza comercial mejora, sobre todo debido a que importamos menos, aun así alcanza el 10% del PIB, el más alto del mundo, tasa similar a nuestro endeudamiento, que asciende al cierre del 2008 a 100.000 millones.

Más sobre el comercio internacional, las relaciones entre China y España van aumentando año tras año hasta llegar a 26.300 millones, de los que solo 2.600 son exportaciones españolas por lo que tenemos la peor tasa de cobertura de la EU, un 11%.

Para mejorar la liquidez de las empresas el Mº de Medio Ambiente y Medio Rural esta ultimando el Plan de Proyección de la Industria Alimentaria, donde destaca la **reducción hasta un máximo de 60 días los plazos medios de pago de las compañías de distribución comercial a las proveedoras** de productos de alimentación y bebidas, manteniendo el plazo de 30 días para los productos perecederos. Hasta ahora se estima en más de 82 días de media el periodo medio de pago, lejos de los 57 de media europea.

El Presidente del Banco Popular, D. Angel Ron, no aprueba la postura que está tomando el Gobierno donde la banca es la responsable de la situación, según este, durante el 2008 se ha incrementado en un 6%, más que el crecimiento del PIB nominal, el 44% del crédito ha ido a las pymes y el 32% a las familias.

La pregunta, que sólo plantearla ruborizaría a la ciencia médica y a la sociedad en general, es exactamente lo que pretenden algunos trabajadores cuando se trata de permisos retribuidos: equiparar la **hospitalización por parto** con una enfermedad, de forma que dé derecho a los familiares de la parturienta hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (padres, hermanos, cuñados...) a un permiso retribuido por hospitalización de un familiar, en lugar de que sólo pueda disfrutar de un permiso relacionado con el parto el padre del recién nacido. Pero el Tribunal Supremo ha sido tajante al estudiar el caso: ni el parto es una enfermedad ni la parturienta es una enferma. La hospitalización de una mujer para dar a luz no puede equipararse a la hospitalización por enfermedad, por lo que no da derecho a sus

CIRCULAR

Asunto: Asuntos de Interés Abril

familiares a un **permiso retribuido** por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (es decir, los recogidos en el art. 37.3.b del ET), según ha declarado el Tribunal Supremo en una sentencia dictada en unificación de doctrina (sent. del TS de 24.07.08). Además, el TS deja claro que ni siquiera el término hospitalización abarca el parto atendido en un hospital. Y esto es así porque, según analiza la sentencia echando mano de la Real Academia de la Lengua, "hospitalizar" es "internar a un enfermo en un hospital o clínica". Dado que una parturienta no queda englobada en el concepto de "enfermo" (que sí puede hacerse extensible a una **persona accidentada**), es obvio que el permiso ante una hospitalización por enfermedad o accidente no puede extenderse a una hospitalización por parto.

Sólo uno de cada 25 hombres españoles trabaja a **tiempo parcial** (3,8%). En el caso de las mujeres, el porcentaje se eleva a una de cada cinco (20,9%), según los datos de un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). En comparación con otros países, la mayor tasa de trabajadoras a tiempo parcial se registra en los Países Bajos, donde un 60% de las holandesas trabaja a media jornada. A continuación se sitúan Suiza (45,6%), Alemania (39,2%) y Reino Unido y Australia, ambos con porcentajes superiores al 38%.

Un trabajador no puede pedir a su empresa la extinción indemnizada de su contrato de trabajo porque el traslado de centro no le obliga a cambiar de domicilio. Un traslado es un caso de **movilidad geográfica** y ésta puede ser de dos tipos: sustancial y no sustancial, dependiendo de si el cambio de centro de trabajo implica o no un cambio de residencia del trabajador. En este caso (movilidad geográfica no sustancial), se entiende que el cambio de centro entra dentro de su poder de dirección y su empresa no tiene que seguir ningún procedimiento especial para tomar esa decisión. Un trabajador sólo puede pedir la extinción indemnizada de su contrato cuando la modificación sea sustancial (es decir, que le obliga a cambiar su residencia). En este caso, el trabajador tiene la opción de resolver el contrato y la empresa tendría que pagarle una indemnización de 20 días de salario por año trabajado (con el límite máximo de 12 mensualidades), prorrateándose por meses los periodos inferiores al año.

A 31 de diciembre de 2008 se suscribieron 4.073 convenios colectivos que afectan al 81,5% de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. Estos convenios pactan un **incremento salarial medio del 3,54%**, lo que supone una subida de más de seis décimas con respecto al año anterior, según los datos publicados por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). Dentro del ámbito sectorial, los convenios colectivos nacionales prevén un incremento salarial del 3,02%, los autonómicos del 3,70% y los provinciales del 3,90%. Los convenios de empresa prevén un incremento salarial del 3,16%.

Tres cosas que sus empleados pueden pedirle en tiempos de crisis que les permitan **disponer de más dinero** en determinados momentos: **anticipos de salario, préstamos y prorrateo de pagas extras**. La empresa tiene obligación legal de acceder a alguna de esas peticiones y puede hacerlo o no voluntariamente en otras. Por eso, necesita saber cómo tiene que actuar en cada caso y cuáles son las repercusiones laborales, fiscales y de Seguridad Social que tiene su respuesta afirmativa a cada una de estas peticiones. Además, un modelo de escrito para dar respuesta al empleado en cada caso permitirá a su empresa estar perfectamente preparada para responder en todas las situaciones.

Prorratear las pagas extras :En lugar de esperar a cobrar las pagas extras en las fechas convenidas, su trabajador puede plantearle que se le prorrateen mes a mes, es decir, dividir entre 12 mensualidades la retribución anual (incluidas estas pagas). Lo primero que debe hacer es consultar su convenio colectivo,

CIRCULAR

Asunto: Asuntos de Interés Abril

si su convenio no lo prohíbe, su empresa puede llegar a un acuerdo con el trabajador para prorratearle las pagas, ya que se trataría de un pacto válido entre empresa y trabajador (sent. Del TS de 14.06.02). Si prorratea las pagas, debe tener en cuenta **cómo se computan** en su empresa (anualmente o por semestres). Si en su empresa se dan dos pagas (Navidad y vacaciones) y el cómputo (o devengo) se hace por **semestres** (de forma que la de verano se devenga de enero a junio y la de Navidad de julio a diciembre), si va a empezar el prorrateo, por ejemplo, en enero, pagaría en cada uno de los seis primeros meses la paga de verano (del mismo modo sería con la de Navidad entre julio y diciembre). Sin embargo, si el devengo es **anual** (la de Navidad se devenga de enero a diciembre y la de verano de julio a junio), si va a empezar el prorrateo en enero, deberá tener en cuenta que la de verano ya se ha devengado la mitad. En la base de cotización mensual a la **Seguridad Social**, se incluye la doceava parte de las pagas extras, independientemente de cuándo se paguen (sea dos veces al año o prorrateadas mensualmente). Por consiguiente, en las paga extras no se descuenta ninguna cuota a la Seguridad Social, porque ya se ha deducido en las nóminas normales. **Fiscalidad:** El importe que se pague como pagas extras está sujeto a retención de IRPF en el momento en que se le abona al trabajador, bien sea cuando corresponda cada seis meses o bien mensualmente si se están prorrateando.

Anticipos y Préstamos: Son dos peticiones que pueden hacerle sus trabajadores si necesitan disponer de liquidez de forma inmediata. En el caso de los **anticipos**, es un derecho de los trabajadores al que su empresa tiene obligación de responder, pero sólo en el caso de anticipos a cuenta del trabajo realizado (es decir, que si el trabajador cobra a mes vencido y le hace la petición por ejemplo el día 18, sólo tendrá derecho a que se le adelante el salario de los 17 días anteriores). El caso de los **préstamos** es completamente distinto, pues se trata de un dinero que se entrega al trabajador y que éste deberá devolver también en dinero (no con trabajo futuro). Su empresa no está obligada a concederlos, pero si la situación de liquidez lo permite, quizá le interese establecer una política general de préstamos a empleados con la que dar respuesta a estas peticiones de una forma uniforme. Tanto los anticipos como los préstamos tienen peculiaridades fiscales y de Seguridad Social que necesita conocer.

Nada más, hasta el próximo mes con nueva información.