

12/03/2015

Deducciones por maternidad: ¿Apropiación indebida?

La inspección de trabajo vuelve a sancionar con falta **muy grave** a Liberbank y es que hay temas que empiezan a ser un poco repetitivos, pero es que **esta gente no para y nosotros, tampoco**.

Como se detalla en el expediente que incorporamos al final de este comunicado, **“la empresa lleva a cabo un sistema en virtud del cual entiende que en algunos casos el INSS ha estado pagando a la trabajadora cuantías superiores a su salario ordinario y por su cuenta y riesgo se las retira a la trabajadora pero no para devolverlas al INSS, lo que tampoco estaría justificado, sino para ingresarlas en el patrimonio empresarial.”**

¿Eso no es apropiación indebida? Puede que legalmente no lo sea, pero para nosotros desde luego, sí. Especialmente porque en Liberbank hace ya mucho tiempo que son plenamente conocedores de que esa forma de actuar es absolutamente ilegal, han sido repetidamente advertidos de ello e incluso han perdido alguna demanda judicial en ese sentido.

En esta ocasión y como ya viene siendo habitual, la Inspección de Trabajo desmonta todas y cada una de las excusas dadas por Liberbank, abre expediente y **requiere a la entidad para proceda a la regularización de las cantidades correspondientes a los años 2013 y 2014 en un plazo máximo de 3 meses**.

Gracias a este oficio de la Inspección, el expediente que ya tenemos preparado para la presentación de conflicto colectivo recibe un espaldarazo definitivo. Conflicto colectivo que, por una vez, el banco puede evitar si efectivamente se regularizan correctamente las cantidades “usurpadas” a la plantilla en el Grupo.

Como “esto es Liberbank”, además de este expediente tenemos más:

- Otra sanción **muy grave** en Asturias por 47 infracciones relativas a los cursos realizados fuera de horario. En el informe la Inspección insiste, una vez más, en que **el tiempo dedicado a las actividades formativas es tiempo de trabajo efectivo por lo que forma parte de la jornada**.
- Otro requerimiento en Madrid a **realizar los cursos dentro del horario fijado en el ERTE**. En este caso no hay sanción porque suspendieron el curso “voluntario” convocado porque “ningún trabajador había mostrado su interés en recibir dicho curso de formación”. Ya, seguramente la denuncia presentada por CCOO y los otros expedientes recibidos no han tenido nada que ver.
- Y otro requerimiento, de nuevo en Madrid, en el que **se insta a la empresa a que respete y garantice el libre ejercicio de los derechos sindicales debiendo permitir el acceso y la permanencia de los representantes sindicales a todos los centros de trabajo** y es que esta gente, también por su cuenta y riesgo, decidió un buen día que no permitía el acceso de los representantes de CCOO a un centro de la empresa lo cual, obviamente, es ilegal y **vulnera los derechos sindicales**. Actividad ilegal esta por la que en Liberbank se siente una pasión que roza lo enfermizo.

¡Pues nada! Por nuestra parte, que sigan acumulando actas, expedientes, resoluciones y sentencias en su contra y así, igual un día, se llevan una sorpresa.

Saludos.





MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE
LA INSPECCIÓN DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL EN
CASTILLA LA MANCHA

O F I C I O

S/REF:

N/REF: 45/0005542/14

FECHA: 20 de febrero de 2015

ASUNTO: ACTUACIONES MATERNIDAD



Espejo electrónico Registro de Entrada

En relación con las actuaciones de comprobación llevadas a cabo por esta Dirección Territorial sobre la empresa BANCO DE CASTILLA LA MANCHA, S.A. relativas a los descuentos efectuados a las trabajadoras en concepto de “deducción maternidad”, cúpleme informar lo siguiente:

El día 9 de enero de 2015 ha comparecido en las oficinas de la Dirección Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Castilla la Mancha, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] con D.N.I. [REDACTED]. Aporta la documentación requerida que consiste en la relación de trabajadoras de la empresa en Castilla la Mancha que han estado en situación de maternidad en los años 2013 y 2014, relación de descuentos practicados en nómina a estas trabajadoras tras su reincorporación indicando la cuantía mensual descontada en concepto “deducción maternidad” y la memoria explicativa de las causas de la aplicación de tales descuentos.

En el desarrollo de estas actuaciones se tiene en cuenta la Sentencia del Juzgado de lo Social nº1 de Toledo 5/2014 de [REDACTED] de 2014 en la que se ha examinado el supuesto particular de la trabajadora demandante [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED].

HECHOS COMPROBADOS

1º Desde el año 2012 la empresa BANCO DE CASTILLA LA MANCHA, S.A. ha implantado un sistema de gestión retributiva de las situaciones de suspensión del contrato por maternidad en el que se incluyen recibos de pagos de salarios, abonos y descuentos tras reincorporación a la empresa.

2º El artículo 45 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de Ley del Estatuto de los Trabajadores regula la suspensión del contrato y sus efectos. Establece como causa de suspensión del contrato la siguiente: “d) Maternidad (...)”.

CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:

dtcastillalam@mevss.es
www.mevss.es/itss



BAJADA CASTILLA-LA MANCHA
Nº 5
45003 - TOLEDO
TEL.: 925 22 32 00
FAX: 925 21 04 99



En su punto 2 indica que “La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el salario”.

El artículo 133 quater del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (B.O.E. del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de Ley General del Seguridad Social establece que “La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente. A tales efectos la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes”.

El artículo 13 del Decreto 1646/1972, de 23 de junio (B.O.E. del 28) establece que “La base reguladora para el cálculo de la cuantía del subsidio de incapacidad laboral transitoria será el resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador, correspondiente a la contingencia de la que aquélla se derive, en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la situación de incapacidad, excluidos, en su caso, los conceptos remuneratorios comprendidos en el número 4 del presente artículo, por el número de días a que dicha cotización se refiera” y añade que: “A efectos de lo dispuesto en el número anterior, cuando el trabajador perciba retribución mensual y haya permanecido en alta en la Empresa todo el mes natural al que el mismo se refiere la base de cotización correspondiente se dividirá por treinta”.

El artículo 12 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural regula lo siguiente: “Las prestaciones económicas por maternidad serán gestionadas directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (...). “El pago del subsidio será realizado directamente por la entidad gestora, sin que quepa fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas”.

En definitiva, de todo este resumen normativo queda claro lo siguiente:

- Las trabajadoras en situación de suspensión del contrato por maternidad están exoneradas de prestar servicios y la empresa de retribuir con el salario por lo que no existe obligación alguna ni tampoco necesidad de confeccionar durante ese periodo de suspensión recibos de pago de salarios que reflejen cuantía alguna.
- El Instituto Nacional de la Seguridad Social abona a las trabajadoras durante el periodo de suspensión, un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora la cual se calcula de manera idéntica a la Incapacidad Temporal es decir, base de cotización del mes anterior al hecho causante dividida entre 30. Este subsidio lo abona directamente la Seguridad Social a la trabajadora al encontrarse el contrato suspendido y lo abona conforme a las normas anteriormente descritas.



3º Frente a esta normativa de obligado cumplimiento, la empresa titular del acta sigue con sus trabajadoras en situación de maternidad el siguiente procedimiento:

La empresa confecciona durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo unas nóminas en las que se recogen diferentes conceptos de los que los trabajadores perciben durante la situación de no suspensión. En estos recibos de salarios se van efectuando unas compensaciones por las cantidades abonadas por el INSS y que van dando lugar a unos supuestos adeudos de las trabajadoras frente a la empresa cuya consecuencia última es que en los meses siguientes a la reincorporación de la trabajadora, esta sufre en su nómina descuentos por un concepto denominado “Deducción maternidad-paternidad” que provoca que en ocasiones las trabajadoras lleguen incluso a percibir nóminas negativas debiendo pagar a la empresa por un mes de trabajo.

Es cierto que la empresa abona a las trabajadoras las pagas extraordinarias sin el descuento correspondiente a los periodos de suspensión del contrato así como el plus anual de convenio pero no es menos cierto que, sobre todo en los casos de trabajadoras con salarios variables, el perjuicio económico que sufren es manifiesto. Estos adeudos negativos la empresa procede a cargarlos en las cuentas corrientes de las trabajadoras con el consiguiente perjuicio a todos los niveles derivado no solo de trabajar y no cobrar, sino de que incluso se te retiren cantidades de la cuenta.

Como justificación a este proceder la empresa esgrime en su comparecencia el artículo 66 del Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro que dice literalmente que “Los complementos de pensión de con cargo a las Cajas de Ahorros serán la diferencia entre la cantidad de pensión resultante de la aplicación de los salarios reales del porcentaje que la propia Seguridad Social establece para el cálculo de las pensiones abonadas por su sistema, y la pensión misma reconocida por la Seguridad Social, , con las únicas excepciones correspondientes a la Incapacidad Temporal, viudedad, orfandad y, en materia de jubilación que se regirán por la normativa específica establecida en el presente convenio”. La empresa pretende en su memoria entregada al que suscribe que el convenio recoge que “esta situación no le puede ocasionar ni quebranto ni beneficio”.

Este precepto convencional tal y como indica la propia Sentencia del Juzgado de lo Social nº1 de Toledo no contiene “fundamento alguno para justificar las deducciones por maternidad en las nóminas de la trabajadora practicadas por la empresa demandada durante el periodo inmediatamente anterior a tal prestación de maternidad y posterior”. “La explicación que ofrece la entidad bancaria sobre tales deducciones en el correo remitido a la trabajadora carece de fundamento legal y convencional alguno, y mucho menos puede fundarse en lo dispuesto en el artículo 66 del convenio colectivo de aplicación, pues a través del mismo lo que realmente lleva a cabo la entidad demandada es una deducción de lo que la demandante ha venido percibiendo en concepto de prestación de maternidad”.



En su comparecencia la empresa esgrime otros motivos secundarios de defensa del sistema relativos a accesos a préstamos de algunas trabajadoras a tipos especiales que se consideran retribución en especie y que no se modifica durante la maternidad. En este caso los tipos de interés especiales constituirían en su caso una retribución en especie que ya está contemplada en las nóminas y, por ende, en las bases reguladoras de las prestaciones de maternidad. No acredita la empresa en qué casos esto se produce ni se ve la relevancia a los efectos que nos ocupan pues tampoco se demuestra que en los contratos de préstamo la circunstancia de la maternidad suponga motivo de la revisión del tipo de interés aplicable clausula que, de existir, sería de muy dudosa constitucionalidad.

En definitiva, lo que la empresa lleva a cabo es un sistema en virtud del cual entiende que en algunos casos el INSS ha estado pagando a la trabajadora cuantías superiores a su salario ordinario (este supuesto es especialmente evidente en casos que en la base de cotización del mes anterior se incluyen conceptos variables tales como kilómetros o dietas cotizables) y por su cuenta y riesgo se las retira a la trabajadora pero no para devolverlas al INSS, lo que tampoco estaría justificado, sino para ingresarlas en el patrimonio empresarial.

4º La reseñada Sentencia 5/2014 del Juzgado de lo Social nº1 de Toledo reconoce a la demandante el derecho a percibir las cantidades que tras su reincorporación le fueron deducidas por la empresa en concepto de “deducción maternidad” si bien se descuenta de esta la diferencia correspondiente al abono completo de las pagas extraordinarias y del plus convenio pero aún así y todo el perjuicio a la trabajadora es de 4.362,47 euros. Esta sentencia ha devenido firme sin ser recurrida y la empresa le ha dado cumplimiento abonando a la trabajadora la cuantía reseñada según reconoce el propio compareciente.

PRECEPTOS INFRINGIDOS

Los hechos reseñados en el apartado de “HECHOS COMPROBADOS” suponen una infracción en materia de trabajo de la empresa BANCO DE CASTILLA LA MANCHA, S.A. según lo previsto en el artículo 5.1 del Texto Refundido de Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto (B.O.E. del 8)

Se considera infringido lo dispuesto en el artículo 4.2 f) en relación con el artículo 26 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (B.O.E. del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de Ley del Estatuto de los Trabajadores que señala la obligación del abono puntual del salario debido. El incumplimiento empresarial no cabe sino encuadrarlo en este artículo en tanto finalmente repercute en que las trabajadoras de la empresa que suspenden su contrato por maternidad (155 según los datos aportados por la empresa entre los años 2013-2014) ven mermado el salario al que tienen derecho en los meses



siguientes a su reincorporación mediante un sistema implantado en la empresa que tiene como resultado que, un dinero abonado legalmente en concepto de prestación por maternidad por el Instituto Nacional de la Seguridad Social a las trabajadoras, termina siéndoles descontado por la empresa y dentro del patrimonio de esta.

La infracción descrita está tipificada como MUY GRAVE de acuerdo con el artículo 8.1 del citado Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Se gradúa la sanción en su grado MÍNIMO atendiendo a los criterios de artículo 39.6 del mismo Texto Legal.

Se ha requerido a la empresa para que en el plazo de 3 meses proceda a la regularización de las cantidades correspondientes a los años 2013 y 2014.

EL DIRECTOR TERRITORIAL ITSS
EN CASTILLA LA MANCHA



FDO. [REDACTED]