

CONSULTORIO LABORAL

PRIMEROS DÍAS DE BAJA MÉDICA

En mi empresa tenemos muchos problemas con las ausencias en los primeros días de baja médica. ¿Es posible que exijamos a la persona trabajadora que nos informe al inicio de una incapacidad temporal?

Desde la entrada en vigor del Real Decreto 1060/2022, desaparece la obligación de la persona trabajadora de entregar a la empresa el parte de baja médica. El nuevo sistema funciona así: el servicio público de salud, mutua o empresa colaboradora remitirá al Instituto Nacional de la Seguridad Social por vía telemática los datos contenidos en los partes médicos de baja, confirmación y alta. Una vez recibida esa información, las empresas podrán consultar los datos a través del fichero INSS Empresas. Esta información estará disponible también en la sede electrónica de la Seguridad Social. Este nuevo sistema no hace inmediata la comunicación y las empresas tardan unos días en conocer la baja médica. De esta forma, la gestión de la ausencia de la persona trabajadora y su posible sustitución resulta difícil. Recientemente, la Audiencia Nacional ha dictado una sentencia en la que considera que es legal por parte de la empresa exigir a las personas trabajadoras que preavisan las ausencias por consulta médica e informen del inicio de una baja médica.

En el caso planteado, es el comité de empresa quien impugna la política empresarial de exigir que los trabajadores comuniquen las bajas por incapacidad temporal. En este caso, la Audiencia Nacional considera que debe distinguirse entre justificar la baja (mediante la entrega a la empresa del parte por los servicios públicos de salud o mutuas) e informar de la baja (puesta en conocimiento de un proceso de baja que repercute en la organización del trabajo). Y en este caso concreto, solo se exigía informar de la baja, por lo que es perfectamente lícito. Lo que debe quedar claro con las instrucciones dadas en la empresa es que lo que se pretende es evitar perjuicios, pues la información del inicio del proceso de IT se debía hacer en el caso concreto al departamento de turnos, que es quien organiza.

CATARINA CAPEÁNS AMENEDO
es responsable del área laboral de Vento Abogados.

Costa: diseño estratégico que atrae a grandes firmas gallegas

Este estudio radicado en A Coruña ha ayudado a empresas como **Finsa** o a Administraciones públicas como la **Xunta** a ser más reconocibles y eficaces

Mónica P. Vilar

En el año 2013, Daniel Bembibre, diseñador y director de arte, y David Silvano, arquitecto y diseñador, decidieron unir sus trayectorias profesionales para fundar la firma Costa. Ambos comparten una visión «ampla» del diseño, en palabras de Bembibre, que lo convierte en un factor estratégico para empresas privadas y organismos públicos. Y esa es la filosofía que mueve su estudio, ubicado físicamente en la calle Real de A Coruña, pero que trabaja y ha trabajado con lo más granado de la comunidad gallega.

El equipo de Costa, que a día de hoy componen ocho personas, ha sido, por ejemplo, el responsable de revisar la imagen corporativa e identidad visual de la Xunta y reestructurar toda la arquitectura de marcas de la Administración gallega. Se logró una imagen renovada, más sencilla y dinámica, incluso con una tipografía propia, la Xunta Sans. Pero sobre todo se consiguió que todos los organismos que dependen de la Xunta puedan identificarse con facilidad como parte de ella.

Este estudio es también el responsable de la marca SON Estrella Galicia o el que ha ayudado a posicionar la marca Cervezas 1906 como una familia de productos de cara a su expansión internacional.



El equipo de Costa, con Silvano y Bembibre a la derecha | ÁNGEL MANSO

«Trabajamos con Finsa, reorganizando a identidad desta corporación, e agora estamos xerando a nova carteira de marcas para a división de vacún de Coren, definiendo os seus valores, os seus públicos obxectivos... Podemos dicir que a maior parte dos galegos tiveron nalgún momento contacto con algún dos nosos traballos. Somos especialistas no deseño público, o que chega a un público masivo», cuenta también David Silvano, señalando que entre sus clientes hay desde pequeñas empresas y concellos, como los de A Coruña y Arteixo, hasta organismos internacionales como la ONU.

«Nos poñemos en valor a capacidade do deseño para transformar negocios, organizacións, persoas...

É unha ferramenta moi ampla, pode facer que algo sexa máis eficaz, aumentar a facturación ou a rendibilidade dun negocio, que unha entidade se relacione mellor co seu público e ata que a xente traballe mellor dentro dunha organización», explica Daniel Bembibre. Porque, insisten desde Costa, el diseño no es un producto final, ni un envoltorio que da el toque final a un proyecto. «Para que xenere valor ten que formar parte do proceso», defienden.

De ahí que la forma de trabajo de este estudio pase siempre por detectar el verdadero problema que tiene la empresa o entidad que acude a ellos. «Poden crer que simplemente precisan un logotipo novo, cando realmente teñen un proble-

ma organizativo máis fondo. Nós actuamos como consultores, empezamos o traballo facendo cuestionarios e entrevistas para descubrir realmente por que acoden a nós, e cando detectamos o problema real é cando elaboramos a estratexia de deseño», explica Silvano.

INTERNACIONALIZACIÓN

Su trayectoria les valió recibir, a finales de año, el Premio Galicia de Innovación e Deseño 2023 en la categoría empresarial, un galardón impulsado por la Consellería de Economía, Industria e Innovación y del que ambos socios se muestran muy orgullosos.

Sus objetivos a futuro pasan por consolidar el modelo de consultoría de diseño estratégico que defienden y que, apuntan, no está demasiado extendido aún en Galicia. «Queremos seguir afianzándonos como referencia deste tipo de servizos na comunidade, e traballar cos sectores produtivos gallegos máis representativos, coas súas empresas punta de lanza, como vimos facendo», dice Silvano.

La internacionalización es su otra gran meta, confiesa Bembibre: «Non hai ningunha diferenza entre nós e outros profesionais que traballan desde grandes capitais. Gustaríanos conseguir proxectos no estranxeiros e que, deste xeito, Galicia tamén poida exportar coñecemento neste eido».

CONSULTORIO FISCAL

AUTÓNOMOS Y SISTEMA DE MÓDULOS

Efectivamente, precisamente esta cuestión ha sido resuelta por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, debido a la falta de concreción y especificidad de la norma. Concretamente, la Orden de Módulos para 2024 (Orden HFP/1359/2023, de 19 de diciembre, por la que se desarrollan para el año 2024 el método de estimación objetiva del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y el régimen especial simplificado del Impuesto Sobre el Valor Añadido) nos indica que uno de los requisitos para aplicar el índice corrector para empresas de pequeña dimensión consiste en que si la actividad es ejercida por personal asalariado, el número máximo de empleados a lo largo del año que puede tener el negocio es de dos. La controversia ha surgido

Soy un autónomo que levanto todos los días la persiana para abrir una heladería, tributo en Renta por lo que se conoce popularmente como sistema de módulos. Afortunadamente el verano pasado debido a la carga de trabajo he tenido contratadas a 3 empleadas, mientras que el resto del año estuve yo solo. ¿Puedo seguir aplicando la reducción de empresas de pequeña dimensión para calcular el rendimiento de mi actividad?

a la hora de computar este límite: de manera nominal —es decir, de tal forma que, en ningún momento del año, se tenga contratados a más de dos empleados— o si el cómputo del número de empleados se ha realizado en función de las horas anuales prorrateadas por trabajador (1.800 horas año o, en su caso, las horas anuales establecidas por convenio colectivo) para que se compute un trabajador. Pues bien, la reciente jurisprudencia de la Sala de lo

Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo ha resuelto en contra del criterio de la Administración, que pretendía que el cómputo de trabajadores se realizase de forma nominal, y que las actividades en estimación objetiva (módulos) no pudieran tener más de dos empleados para aplicar el índice corrector de 0,90 para empresas de pequeña dimensión.

En concreto, el Tribunal Supremo ha decidido que el número de trabajadores deberá computarse

en función del número de horas anuales prorrateadas por trabajador fijado en el convenio correspondiente, corrigiendo así el criterio restrictivo que venía aplicando la Agencia Tributaria.

En definitiva, en el caso planteado, cabe seguir aplicando esta reducción, ya que la actividad cumple con el requisito exigido, siempre que el cómputo total de horas anuales por trabajador no llegue al límite de dos trabajadores al año, y ello, con independencia de que, puntualmente, se hayan tenido contratados a tres empleados durante los meses de verano.

CARUNCHO & TOMÉ.
Abogados y asesores fiscales.
Miembro de HISPAPURIS.
www.caruncho-tome.com