

CONSULTORIO EMPRESARIAL

EXCEDENCIA Y DESPIDO

i ¿Se puede despedir o sancionar a una trabajadora en excedencia voluntaria por cuidado de hijos por prestar servicios esporádicos para otra empresa?

En relación con esta cuestión, debemos dar, en principio, una respuesta negativa, dado que la jurisprudencia de nuestros tribunales ha venido entendiendo que no existe una transgresión de la buena fe contractual, siempre que en esa prestación de servicios concurren circunstancias tales como: el carácter reducido de la jornada respecto a la prestada en la empresa en la que se solicitó la excedencia, la cercanía del trabajo al domicilio de la trabajadora, la flexibilidad del puesto de tra-

bajo, y otras circunstancias que le permitan conciliar su vida personal y profesional durante ese período de excedencia que mantiene con la empresa.

Por tanto, si en el caso concurren tales requisitos, la empresa no estaría facultada para proceder al despido del trabajador, ni para la imposición de sanción por estas causas, en tanto no estaría debidamente justificada la transgresión de la buena fe en la relación laboral suspendida durante la vigencia de la excedencia voluntaria.

CONSULTORIO FISCAL

IVA-DIVIDENDOS

i Mi empresa se ha acogido al régimen especial de criterio de caja en el IVA. Voy a emitir una factura por los servicios prestados el día 15 de marzo del 2014, por importe de 75.000,00 euros más IVA, que me pagarán el día 15 de marzo del 2015. ¿Cómo debo emitir la factura? ¿Cuándo debo ingresar el IVA?

Su empresa deberá emitir la factura por el importe de los servicios más el IVA correspondiente, y la factura deberá especificar que se encuentra acogido al régimen especial de criterio de caja. El IVA se repercute en el momento de la emisión de la factura, pero la obligación de ingresar ese gravamen no se producirá hasta el cobro total o parcial de la factura. En consecuencia, si la fe-

cha acordada para el pago se ha fijado en el día 15 de marzo del 2015, de tal forma que su empresa no va a cobrar la respectiva factura hasta dicha fecha, no viene obligado a ingresar el impuesto de valor añadido que se aplica sobre el consumo correspondiente hasta el primer trimestre del 2015, mediante la respectiva declaración liquidación trimestral (modelo 303).

i Una sociedad pretende repartir dividendos a sus socios, algunos de los cuales son no residentes en España, ¿Qué tipo de retención debe aplicarse a la hora de efectuar el pago?

Los dividendos percibidos por no residentes sin establecimiento permanente en España estarán sujetos a retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de No Residentes, y tributarán al tipo del 21% establecido en el actual régimen fiscal. No obstante, si son residentes en un país con el que España hubiere suscrito un Convenio para evitar la Doble Imposición (CDI), el tipo de retención pudiera resultar inferior.

A tal efecto, para que el retenedor pueda aplicar el tipo

establecido en el Convenio, el perceptor deberá acreditar su residencia, mediante un certificado de residencia fiscal expedido por las autoridades fiscales del país donde tenga acreditada la residencia.

Estos certificados tendrán validez durante un período de un año, y se contará ese plazo desde la fecha de expedición de los citados documentos, y deberán ser conservados, por el obligado a retener, durante el período de prescripción, como justificante de las retenciones practicadas.

El tribunal de arbitraje se impone a la justicia

● La compañía coruñesa Quality Consultores Abogados ofrece este sistema para ayudar a las pequeñas y medianas empresas a recuperar el dinero que le deben

● Ana Lorenzo

Rober Roca quiso poner en marcha en Galicia un sistema de resolución de conflictos que tiene mucho éxito en su Francia natal, donde de los 9 millones de casos que llegan a los tribunales, 6 se resuelven por medio del arbitraje. Las ventajas que ofrece esta opción son muchas, empezando por la celeridad del proceso, y porque el demandante siempre puede recuperar el dinero que le adeudan o bien el material que entregó y por el que no le pagaron.

Según explica Roca, su empresa —Quality Consultores Abogados— «es una consultora jurídica que resuelve todo tipo de necesidades de las empresas, sobre todo de las medianas y pequeñas», y que se ha especializado en el arbitraje, un sistema que reduce a 45 días la resolución de un conflicto, «puesto que si en los tribunales ordinarios hay que esperar entre 2 y 4 años por una resolución, que no es firme, aquí en mes y medio se consigue un laudo inamovible, no se puede apelar y es firme».

Como ejemplo, Rober Roca, que fundó este negocio hace siete años con su socio Fernando Campos, toda empresa que ha entregado un material o un pedido a otra y esta no le abona el dinero, pero ha firmado la correspondiente factura,



Rober Roca y su socio crearon la consultora hace siete años | MARCOS MIGUEZ

tiene que acudir al tribunal de arbitraje, que en su resolución puede pedir que se le devuelvan los productos entregados —siempre que estos no hayan sido utilizados—, o incluso puede determinar el embargo de parte de los bienes a la compañía morosa.

ECONÓMICO

Otra de las ventajas que proporciona el tribunal de arbitraje es que es muchísimo más económico que el ordinario, ya que no hay que pagar ni abogados, ni procuradores ni tasas judiciales, motivos que han hecho que muchas veces los pequeños y medianos empresarios hayan renunciado a reclamar lo que se les debe porque la cantidad es mucho

menor de lo que le costaría acudir a la justicia. Todos estos factores han hecho que la empresa Quality Consultores Abogados hayan incrementado considerablemente el número de clientes, lo que ha provocado que, desde hace dos años, se hayan volcado en el arbitraje.

«Esta es una opción que parece que siempre estuvo reservada para las grandes empresas, pero que también es aplicable y tiene muchas ventajas para las pequeñas», explica Rober Roca, que confiesa que la mejor publicidad que han tenido para su negocio ha sido «el boca a boca de nuestro clientes, algo que nos ha permitido seguir creciendo y llevar a un amplio abanico de empresas», afirma.

CONSULTORIO LABORAL

consultoriolaboral@lavoz.es

PRÓRROGA DE CONTRATO TEMPORAL

i Trabajo en una clínica dental como administrativa y me han hecho un contrato temporal eventual, por circunstancias de la producción, por tres meses que ya ha sido prorrogado. En el contrato pone que el motivo es la atención al cliente en la temporada de otoño. ¿Hasta cuando va a durar mi contrato? ¿Cuándo me pueden echar?

El contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción se basa en el incremento temporal del volumen de trabajo que no puede ser cubierto con la plantilla de la empresa. El artículo 15 b) del ET señala que podrán celebrarse contratos temporales cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de un año, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo, podrá modificarse la duración máxima de estos acuerdos.

Se exige, para la validez del contrato, que conste con precisión y claridad la causa y las circunstancias que lo justifiquen y que en el desarrollo de la relación laboral el trabajador sea ocupado en tales tareas. Siendo la actividad de clínica dental, es evidente que no reúne las

requisitos exigidos para este contrato dado que la referencia a la temporada de otoño no permite a la trabajadora tener un conocimiento cabal de la duración de su contrato, primero porque referirse a una temporada solo es posible en aquellas actividades como la de textil o turismo, pero es evidente que la referencia a ella en una clínica dental precisa de una concreción mayor a la hora de fijar el objeto del contrato, porque no existen motivos de que en otoño los servicios de la clínica tengan un aumento excepcional que llegue a considerarse como de temporada. Si la empresa comunica al trabajador la finalización del contrato se puede impugnar el despido reclamando su improcedencia alegando que la contratación temporal se ha realizado en fraude de ley.