

CONSULTORIO EMPRESARIAL

MOVILIDAD FUNCIONAL

? ¿Me pueden cambiar de puesto de trabajo alegando el derecho de la empresa a la movilidad funcional?

La movilidad funcional de los trabajadores es la capacidad del empresario de asignar diferentes funciones a un trabajador, independientemente de las funciones para las que hubieses sido contratado. Permite a la empresa asignar a los trabajadores la realización de tareas que sean necesarias en cada momento, aunque no sean sus funciones ordinarias. Pero hay que diferenciar dos tipos de movilidad funcional. La funcional horizontal u ordinaria, que se produce dentro del mismo grupo profesional y al estar dentro de las facultades de dirección empresarial no tiene límites —salvo la dignidad del trabajador—, ni causas necesarias para su justificación —salvo que lo exija convenio colectivo—. La movilidad funcional vertical o extraordinaria supone un cambio de funcio-

nes de un trabajador por otras que corresponden a otras de diferente grupo profesional superior o inferior, y puede ser ascendente cuando el trabajador realiza funciones que están encomendadas a trabajadores con mayor categoría profesional o descendente cuando el trabajador realiza tareas que suelen realizar trabajadores con menor categoría profesional.

La realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible con tres condiciones: que existan razones técnicas u organizativas que la justifiquen, que se realice solo por el tiempo imprescindible para su atención y que se realice notificación a los representantes de los trabajadores, aunque no hay que realizar un período de consultas.

CONSULTORIO FISCAL

ATRASOS-DESCUENTOS

? He percibido en febrero del 2014 unos atrasos pendientes de cobro de mi empresa del año 2012. ¿Cuándo debo declarar en la declaración de la renta?

La Ley 35/2006 del IRPF, en su artículo 14.2b) con relación a los atrasos establece que, cuando el trabajador perciba atrasos de años anteriores y sean exigibles en el año 2012, deberá declararlos cuando los perciba, pero imputándolos al período en que son exigibles, es decir, al año 2012, mediante la correspondiente declaración complementaria, sin sanción, intereses, ni recargo alguno.

Esta declaración se presen-

tará en el período que media entre el momento del cobro de los atrasos y el final del plazo siguiente de presentación de la declaración de la renta. En su caso, tendría que haber presentado la declaración complementaria en el período de mayo a junio del 2014, plazo de presentación de la renta del 2013, ya que es el plazo inmediato siguiente de presentación de la declaración de la renta desde el mes de febrero que cobro los atrasos.

? La empresa ha negociado con uno de sus clientes la posibilidad de aplicar un descuento por pronto pago, cuando lo efectúe antes de transcurridos 10 días tras recibir la factura. En el caso de que el cliente proceda al pago en plazo, ¿qué debo hacer con el importe del descuento? ¿Puedo restárselo en la siguiente factura?

Cuando la empresa deba modificar la base imponible de una operación por la concesión de un descuento, por pronto pago o por volumen, la rectificación se realizará mediante la emisión de una factura rectificativa.

Solo en el caso de que la modificación sea consecuencia de la devolución de mercancías, o de envases, y que esta coincida con un posterior suministro, no será necesaria

la expedición de una factura rectificativa, sino que podrá practicarse la rectificación directamente en la nueva factura expedida, restando el importe del material devuelto directamente del importe del suministro, con independencia de que el resultado sea positivo o negativo.

El único requisito es que el tipo impositivo en ambas operaciones, la devolución y la venta, sea el mismo.

EL EXPERTO
Ana M^a López Piñeiro

¿Una brecha jurídica en los planes de pago a proveedores?

Los planes de pagos a proveedores que se aprobaron y pusieron en práctica en los momentos más duros de la crisis económica supusieron un alivio para muchos contratistas de las Administraciones Públicas. Implicaban la posibilidad de que se les abonasen aquellos importes adeudados por la prestación de sus servicios poniendo fin a una morosidad de funestas consecuencias para las empresas.

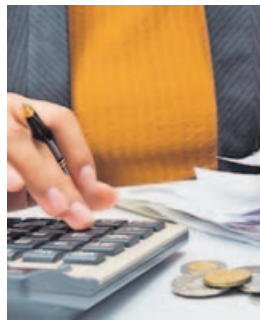
Pero acogerse a los planes de pagos no era una panacea. Suponía para el contratista el verse obligado a renunciar al cobro de los intereses de demora de las cantidades adeudadas. En muchos casos, no había elección. Acogerse a los planes de pago era la tabla de salvación de la compañía. La necesidad económica primaba sobre la reflexión jurídica relativa a la validez de esa renuncia de derechos; e incluso, esta renuncia no lo hacía el propio proveedor sino el tercero al que se le habían cedido sus derechos de cobro. Sin embargo, la duda jurídica quedo latente planteándose la posible nulidad de las cláusulas de renuncia a los intereses de demora vinculadas al acogimiento a los planes de pagos por considerarse contrarias a la directiva 2001/UE por la que se establecen medidas de lucha contra la morosidad en las operaciones.

Ahora, esa duda ha tenido una primera respuesta en sede judicial. Una sentencia de un Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Valencia reconoce el derecho de un proveedor a percibir los intereses de demora que se devengaron por facturas abonadas con cargo a un plan de pagos a pesar de que la renuncia a los intereses de demora era inherente según el plan. La sentencia sostiene el efecto directo vertical de las previsiones de la directiva 2011/7/UE, lo que permite a los particulares invocar su aplicación directa ante los órganos judiciales en lo relativo a considerar manifiestamente abusiva toda cláusula contractual o práctica que excluya el pago del interés de demora lo que permite defender la inaplicación de la exclusión

legal del pago de los citados intereses prevista en los planes de pago. Y a este primer pronunciamiento judicial —que no vincula a otros órganos judiciales, pues no crea jurisprudencia— se añade que el Diario Oficial de la Unión Europea ha publicado el planteamiento de una cuestión prejudicial por parte de un Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Murcia, para clarificar si los planes de pago contravienen el Derecho de la Unión Europea por la obligatoriedad de renunciar a los intereses de demora.

Se abre, pues, un tiempo nuevo en el que por algunos órganos jurisdiccionales se plantea la validez de aquella

renuncia obligada a los intereses de demora, con la consecuencia del posible reconocimiento del derecho de los proveedores a percibir íntegramente los intereses devengados independientemente de que el abono del principal se haya hecho efectivo mediante el plan de pagos a proveedores. Ahora bien, aun cuando va a ser determinante la respuesta del tribunal europeo a la cuestión prejudicial existe otra circunstancia que no es posible soslayar, la espada de Damocles de la prescripción del plazo de cuatro años de las deudas



con las administraciones públicas teniendo en cuenta que el primer plan se aprobó a finales del mes de febrero del 2012. En este contexto, se plantea la oportunidad de interrumpir el plazo de prescripción para no cerrar las puertas a una posible reclamación posterior de los intereses de demora a los que, en su día, hubo que renunciar por quienes se acogieron a los planes de pago, oportunidad de interrumpir la prescripción que se ve reforzada en el momento actual en el que tribunal europeo está examinando la adecuación a la normativa comunitaria de aquella renuncia obligada del cobro de los intereses de demora.

! ANA M^a LÓPEZ PIÑEIRO es asociada senior de Garrigues.

CONSULTORIO LABORAL consultoriolaboral@lavoz.es

REINGRESO TRAS EXCEDENCIA VOLUNTARIA

? He solicitado hace dos años una excedencia voluntaria. Ahora quiero incorporarme, pero el centro de trabajo ha cerrado. ¿Pueden obligarme a incorporarme en otra localidad?

El trabajador puede solicitar una excedencia voluntaria, al amparo del art. 46.2 del Estatuto de los Trabajadores, que en este caso le fue concedida por la empresa por un período de un año prorrogable por otro año. El trabajador solicitó reincorporarse al trabajo y la empresa inicialmente contesta que en estos momentos no tienen una vacante de su misma función o similar en su centro de trabajo, por lo que no puede proceder a su reincorporación. Si la empresa le ofrece la posibilidad de su reingreso en otro centro de trabajo, que implica cambio de residencia el trabajador no tiene por qué aceptarlo, pero esta negativa no implica un despido de la empresa. El empresario puede comunicar al trabajador que al no poder ofrecerle un reingreso inmediato, en el ínterin puede surgir una vacante de su misma función o similar en el mismo centro de trabajo que ocupaba antes de la excedencia, o en otro distinto, pero de la misma localidad y, en consecuencia, y dado que no renuncia a su derecho como excedente voluntario, queda en situación de expectativa hasta que se pro-

duzca una vacante en un puesto de igual o similar categoría al que ocupaba antes de la excedencia, y en el mismo u otro de los centros de la empresa en su lugar de residencia.

Según el TS asumir que la empresa podía obligar al trabajador a un cambio de residencia supondría una vía para que la empresa hiciese irrealizable el derecho de vuelta al trabajo que tiene legalmente reconocido el trabajador excedente. Bien entendido que, habiendo solicitado ya el trabajador el reingreso, no es preciso que lo reitere y el empresario está obligado a ofrecérselo en cuanto surja la primera vacante adecuada en los términos que acabamos de exponer. Si no lo hace así, ello equivaldrá a un despido tácito, en cuyo caso el plazo de caducidad de la acción para impugnarlo no comenzará a correr hasta que el trabajador tuviera conocimiento cabal de dicha circunstancia.

! CATERINA CAPEANS AMENEDO es letrada del departamento laboral de Iglesias Abogados

! CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL. Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAGURIS. www.caruncho-tome-judel.es