

CONSULTORIO EMPRESARIAL

EXCEDENCIA-REINGRESO

¿Cómo se produce el reingreso en la empresa tras una excedencia voluntaria del trabajador después de un periodo de dos años?

Si un trabajador ha disfrutado de una excedencia voluntaria concedida por la empresa—duración mínima de 4 meses y máxima de 5 años—, hay que tener claro que el tiempo de excedencia no computa a efectos de antigüedad, ni indemnizaciones y el trabajador durante todo el período mantiene un derecho preferente al reingreso en caso de existencia de vacantes iguales o similares a su grupo profesional. El trabajador no mantiene un derecho a reingresar de modo automático y ocupar su puesto de trabajo en concreto, que la empresa puede cubrir con otro trabajador, sino que tiene derecho a una plaza dentro de su grupo profesional.

Si ante la petición de reingreso del trabajador, la empresa lo deniega por inexistencia de vacantes, si el trabajador acepta la decisión

por entenderla justificada, la excedencia se prorrogaría automáticamente—sin limitación temporal— hasta que se produzca la vacante adecuada, quedando vigente el derecho al reingreso de forma indefinida.

Si no la acepta, porque entiende que existe una vacante, tendría que acudir a la vía judicial solicitando el reingreso a la empresa, para lo que tiene un año de plazo, incluyendo además, una indemnización por daños y perjuicios.

Si la empresa deniega el derecho a la reincorporación del trabajador solicitante, manifestando su voluntad clara de finalizar la relación laboral que mantenía, hay que entender que con esa decisión se produce un despido y el trabajador dispondrá de un plazo de 20 días para interponer una demanda judicial.

CONSULTORIO FISCAL

TIPOS DE CAMBIO-GASTOS

Tengo unas cuentas depositadas Estados Unidos, ya declaradas en el ejercicio 2012 ¿Qué tipo de cambio tengo que aplicar a efectos de la declaración de bienes y derechos situados en el extranjero?

A los efectos de la valoración de los saldos se ha de aplicar el tipo de cambio vigente a 31 de diciembre del 2013. Dicho tipo de cambio resulta de aplicación tanto para determinar el saldo final, como para el saldo medio del último trimestre.

La cuestión consultada no es desdeñable, pues las diferencias de valor producidas por la variación del tipo de cambio pudieran afectar al umbral de 20.000,00 euros, que determina la obligación de declarar en este tipo de procedimientos.

¿Cómo debe una empresa contabilizar el gasto por los cursos de formación que realizan sus empleados y la correspondiente bonificación en las cotizaciones a la Seguridad Social?

Los gastos en la formación de los trabajadores de en los que incurre una empresa tienen la naturaleza contable de gastos de personal, y figurarán en la cuenta de pérdidas y ganancias. A tal efecto, podrá utilizarse la cuenta 649 denominada «Otros gastos sociales».

Respecto a las bonificaciones aplicadas en las cotizaciones a la Seguridad Social, éstas se registrarán de acuerdo con lo indicado en la norma de registro y valoración

que—en materia de subvenciones, donaciones y legados recibidos— contiene el Plan General de Contabilidad.

No obstante, teniendo en cuenta que dichas bonificaciones se materializan a través de una reducción en las cuotas a la Seguridad Social a cargo de la empresa, siempre y cuando esta variación sea poco significativa, de acuerdo con el principio de importancia relativa, la empresa podría minorar directamente el gasto por este concepto.



La firma coruñesa, especializada en el diseño de equipamiento interior, ha abierto una delegación en Madrid

Manama, sofás de diseño para toda España

La empresa ubicada en el polígono de la Grela, en A Coruña, ha logrado afianzarse en todo el país como firma de referencia en el equipamiento interior

S. Acosta

Los más de 70 años que Manama lleva dedicada al diseño del equipamiento interior es carta de presentación suficiente para saber que la calidad y la innovación son una apuesta firme para esta empresa ubicada en A Coruña, que desde los años noventa ha abierto sus puertas a todo el territorio español. Lo que comenzó siendo en los años cuarenta una producción artesanal, ha posicionado a esta firma ubicada en el polígono de la Grela en uno de los referentes en diseño de sofás y todo tipo de artículos, relacionados con el equipamiento interior como camas, colchones, butacas, sillas, mesas y mobiliario interior.

A pesar de que la andadura de esta empresa se inicia en los años 40, no es hasta la década de los 90 cuando la firma inicia la senda de la evolución empresarial, sin dejar de lado el carácter artesanal, principal buque insignia de la marca. Se introducen cambios en el proceso de creación de diseños, así como de fabricación y logística de todos los productos, que les ha permitido abrir puertas por todo el territorio nacional.

«SABER HACER»

Una de las grandes claves del éxito para la firma es, sin duda, la combinación del «saber hacer» de manos artesanas con la innovación y la creatividad. Una fórmula que, se-

gún explica la empresa, les permite obtener unos productos de gran calidad, además de diseños alejados de modas pasajeras.

TIENDA TAMBIÉN EN MADRID

Manama cuenta en A Coruña con unas instalaciones de 4.500 metros cuadrados, donde combina la fabricación de sus diseños con una zona dedicada al *showroom* y oficinas. Fieles a su estilo actual, sobrio y elegante, la empresa familiar ha abierto también tienda en el centro de Madrid. Otro de los aspectos por lo que destaca Manama es el respeto al medio ambiente, gracias a la utilización de productos que cuentan con certificaciones ambientales.

CONSULTORIO LABORAL

consultoriolaboral@lavoz.es

DESPIDO DE UN DIRECTIVO

En nuestra empresa de fontanería queremos despedir a un trabajador con puesto directivo. Para calcular la indemnización dudamos si incluir la prima de seguro colectivo para los trabajadores.

La cuestión que se plantea no es de fácil solución jurídica hasta la fecha pero existe una sentencia reciente del Tribunal Supremo que la resuelve. Lo que se discute es la naturaleza jurídica que ha de atribuirse al seguro de vida y de accidente que tiene concertado la empresa para sus trabajadores, si ha de computarse como salario regulador a los efectos de despido improcedente.

Con arreglo al art. 26.1 ET, tienen la consideración de salario «la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. Por el contrario, no tienen la consideración de salario « las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspon-

dientes a traslados, suspenso o despidos» (art. 26.2 ET).

El abono del seguro en beneficio del trabajador deriva de la existencia de la relación laboral entre las partes y una contrapartida a las obligaciones del trabajador; por ello debe incluirse como salario. Lo que podría quedar excluido sería la obtención de las posteriores prestaciones o indemnizaciones derivadas de aquel beneficio de origen contractual, pues es a éstas a las que expresamente se refiere el mencionado precepto.

Por consiguiente, con independencia de que el seguro se hubiera estipulado individualmente o por un compromiso de carácter colectivo de la empresa, la prima que la empresa abonaba mensualmente por el citado beneficio constituye una retribución en especie por la prestación de servicios, junto con los demás conceptos que integran la hoja de salarios.