

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

### PERÍODO DE PRUEBA

**?** ¿Se puede hacer pasar dos veces a un trabajador por el período de prueba en dos contratos sucesivos? Si así fuera, ¿cómo se regula?

Efectivamente, siempre que en el primero de los períodos de prueba no se haya superado el máximo legal, ello no impide que se haga pasar al trabajador por una nueva etapa de prueba en el que preste el mismo trabajo para el que se le había contratado inicialmente, siempre que en el cómputo total no se supere el tiempo máximo del período de prueba legal, el cual no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

En las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el tiempo de prueba estipulado no podrá exceder de

tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Así se ha establecido en un reciente sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero del 2014, que entiende que lo relevante es el período completo para comprobar la aptitud del trabajador, acogiendo el criterio de que es indiferente el número de contratos temporales suscritos, siempre y cuando entre todos ellos no se supere el período de prueba convencionalmente establecido, ya sea el establecido en el Estatuto o en el convenio colectivo respectivamente aplicable a cada caso.

## CONSULTORIO FISCAL

### FACTURA-LIBROS

**?** Tengo un pequeño comercio de venta al por menor. Antes emitía un tique por cada venta realizada, ahora documento las correspondientes ventas en facturas simplificadas. En ocasiones, algún cliente me ha pedido que le sustituya estas facturas por una factura en la que consten todos sus datos a fin de poder deducir el IVA. La duda que se me plantea consiste en si, en estos casos, debo expedir facturas rectificativas para atender la petición del cliente.

El nuevo Reglamento de Facturación habilita al empresario para expedir facturas completas, en sustitución de las facturas simplificadas emitidas con anterioridad. Aunque estas, no tendrán la condición de rectificativas, siempre que las facturas simplificadas expedidas en su día cumplieren los requisitos establecidos en la citada norma.

Pero, a diferencia de lo que venía ocurriendo con los tickets, si en la factura simplificada se hace constar —por que así lo solicite el destina-

tario—, su NIF y su domicilio, y si la cuota tributaria aparece repercutida expresamente, la propia factura simplificada será documento suficiente como para que el destinatario pueda deducirse el IVA.

En definitiva, el cliente, facilitando estos datos en el momento de la compra, podría obtener un documento que le habilitaría para practicar la deducción del tributo que grava el consumo, sin necesidad de tener que canjearlo, en un momento posterior, por una factura completa.

**?** ¿Cómo se deben legalizar los libros obligatorios de las sociedades?

La Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internalización, establece que todos los libros que obligatoriamente deban llevar los empresarios con arreglo a las disposiciones legales aplicables —libros de contabilidad, de actas de juntas, o los libros registros de socios y de accio-

nes nominativas— se legalizarán telemáticamente en el Registro Mercantil, después de su cumplimentación en soporte electrónico y antes de que transcurran cuatro meses siguientes a la fecha del cierre del ejercicio. Así lo especifica la nueva normativa que regula estas disposiciones.

## EL EXPERTO

Ricardo Palleiro

### Nuevo IVA, desidia o desconocimiento

La aplicación de un régimen que permitiese no tener que abonar el IVA a la Hacienda pública antes de su cobro ha sido, durante mucho tiempo, una reivindicación del empresario español.

El Gobierno se ha comprometido con esta cuestión y la ha convertido en norma aplicable dentro de la denominada Ley de Apoyo al Emprendedor y a su internacionalización.

Contrariamente a lo que se podría esperar, la iniciativa no ha cuajado, y el Ejecutivo ha tenido que prorrogar, hasta mañana, 31 de marzo, el plazo concedido para que los empresarios y profesionales se pudiesen dar de alta en el nuevo régimen especial e, incluso, acometer una campaña informativa sobre este asunto.

Sin embargo, parece que seguimos en la misma línea, pues de los 2 millones de posibles optantes al régimen especial, solamente han cursado el cambio unos 5.500.

¿Es por desidia o desconocimiento, o porque la configuración del nuevo régimen especial no ha satisfecho las expectativas?

El empresario o profesional que aún esté indeciso ha de tener en cuenta las siguientes cuestiones:

— El denominado régimen especial de caja del IVA permite retrasar el ingreso de este tributo de las ventas hasta la fecha de su cobro, pero la ley aprobada prevé la contrapartida de que el IVA de las compras y gastos no se puede deducir hasta que se efectúa el pago.

— El ingreso del impuesto cobrado y la deducción del IVA pagado tienen una fecha límite que es el 31 de diciembre del año siguiente al de la operación, de forma que si un cliente no paga su factura, en la liquidación del tributo correspondiente al cuarto trimestre del año siguiente hay que ingresar el IVA, a pesar de no haberlo cobrado.

— Si en su actividad está dado de alta en algún otro régimen especial del IVA que no sea el de agencias de viaje o el de bienes usados, no opte al régimen de caja

— Si efectúa muchas importaciones, exportaciones u operaciones intracomunitarias es muy probable que no le interese optar a este régimen.

— La facturación del 2013 no debe haber superado los 2 millones de euros (IVA aparte) para poder acogerse al régimen especial.



EL pago del IVA se abona cuando lo pague el cliente | EFE

— Calcule si en cada uno de los trimestres pasados el importe de los pagos pendientes por suministros para su actividad fue de una cuantía superior a los cobros pendientes por ventas, en cuyo caso es muy probable que el nuevo régimen no le interese.

— Si una buena parte de sus ingresos provienen de trabajos para la Administración, para particulares o para clientes con una actividad exenta del IVA seguramente sí le interesa el régimen especial.

— Hable con sus principales clientes antes de acogerse al régimen de caja ya que les va a complicar un poco la vida: el IVA de su factura no lo podrán deducir hasta que le paguen y han de contabilizarla de una forma especial.

— La aplicación del régimen de caja conlleva su señalamiento en las facturas que se emitan y un seguimiento especial de los cobros y los pagos, tanto en la contabilidad como en los registros fiscales y en las declaraciones tributarias.

Finalmente, es conveniente recordar que la ley contiene cauces para poder resarcirse de este impuesto ingresado en la Hacienda Pública y no cobrado del cliente. Es cuestión, simplemente, de estar atento a los plazos que la norma prevé.

**!** RICARDO PALLEIRO es asesor fiscal y profesor de Economía Financiera y Contabilidad en la UDC.

## CONSULTORIO LABORAL

consultoriolaboral@lavoz.es

### SANCIÓN POR FALTA DE PUNTUALIDAD

**?** Trabajo de secretaria en una oficina desde hace más de 5 años. Hace unos días me entregaron una carta por la que la empresa me impone la sanción de 3 meses de pérdida de empleo y sueldo, por faltas de puntualidad. En la carta no se menciona ni el artículo ni el convenio colectivo en base al cual supuestamente me sancionan. He tratado de informarme y me han dicho que en el convenio colectivo que me es de aplicación no se establecen las sanciones. ¿Es posible? ¿Si así fuese, podrían sancionarme?

Para que pueda ser sancionado un trabajador es necesario que exista una previsión específica en el convenio colectivo de aplicación que incluya la conducta objeto de la sanción y le imponga la adecuada infracción. Es decir, si el convenio colectivo de aplicación no prevé un régimen sancionador, no podrá ser sancionada, y ello en virtud del principio de tipicidad, propio del derecho sancionador.

En estos supuestos en los que en el convenio colectivo no se haya previsto un régimen sancionador, el empresario únicamente podrá sancionar al trabajador con el despido. Pero lógicamente, para ello será necesario que se cumplan los requisitos de gravedad, culpabilidad, proporcionalidad, etc...

Por lo tanto, aunque improbable, podría darse el caso de que no exista régimen sancionador en

el convenio colectivo. Habría de todas formas que comprobar esta inexistencia en todos los posibles convenios colectivos que pudiesen ser de aplicación, ya fuesen de empresa, sector, o de ámbito provincial, de la comunidad autónoma o estatal.

Si en ninguno de ellos se determinase un régimen sancionador, el empresario no podría ejercer ese tipo de acciones a los trabajadores, excepto con el despido, toda vez que faltaría el principio de tipicidad.

Para evitar ser sancionada, deberá impugnar la decisión en el plazo de 20 días hábiles desde la fecha de la notificación.

**!** ANTONIO ARSENIO IGLESIAS VÁZQUEZ es socio director de Iglesias Abogados