

CONSULTORIO EMPRESARIAL

INDEMNIZACIÓN-DESPIDO

? ¿Es nulo un despido objetivo por causa económica si la empresa no puede pagar la indemnización?

No necesariamente, pues si la causa alegada es de naturaleza económica y, como consecuencia de tal situación, no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización legalmente prevista, la empresa podrá dejar de hacerlo, siempre que lo haga constar en la comunicación escrita. No basta la simple alegación de imposibilidad de poner la indemnización correspondiente a disposición del trabajador, la empresa debe

contar con algún medio de prueba acreditativo de tal circunstancia.

Si la empresa justifica en la carta la no puesta a disposición de la indemnización por falta de liquidez y puede acreditar este hecho —solicitudes de aplazamiento del pago de impuestos, extractos de cuentas bancarias en la fecha del despido...— se podría estimar acreditada tal falta de liquidez y la consiguiente imposibilidad material.

? Tengo un pequeño negocio y valoro la conveniencia de otorgar testamento para organizar mi herencia. ¿Cómo y a quién se atribuirían mis bienes?

En el caso de que una persona fallezca sin haber otorgado testamento la Ley prevé la apertura de la «sucesión intestada».

A falta de herederos testamentarios, el llamamiento a los intestados sigue los principios de proximidad y unidad, basado en criterios escalonados: «clase» y son tres: parientes, cónyuge sobreviviente y Estado.

Las clases se dividen en grupos —órdenes sucesorios— descendientes, ascendientes y colaterales. Y, el orden de los colaterales se divide, a su vez, en dos: los pri-

viilegiados (hermanos e hijos de hermanos) y colaterales ordinarios. La preferencia dentro de cada clase y orden de herederos la determina el principio general de que «en las herencias el pariente más próximo en grado excluye al más remoto».

El orden de los llamamientos responde al siguiente: línea descendente (hijos y nietos), línea ascendente (padres y abuelos), cónyuge, parientes colaterales privilegiados, parientes colaterales ordinarios y, por último, Xunta de Galicia.

CONSULTORIO FISCAL

FUNDACIÓN-PAGOS

? Una fundación que en el 2013 optó por el régimen especial de entidades sin ánimo de lucro ¿puede aplicar las ventajas fiscales que concede el Régimen en el Impuesto de Sociedades del 2013 que se presentará el mes de julio?

Sí. El régimen especial, para aquellos impuestos que tengan período impositivo anual, como el Impuesto sobre Sociedades, se aplicará al período impositivo que finalice con posterioridad a la fecha de presentación de la declaración censal en que se optó al régi-

men y a los sucesivos, en tanto la fundación no renuncie al mismo y cumpla los requisitos establecidos en la Ley. De tal forma que los beneficios fiscales recogidos en la Ley 49/2002 podrán aplicarse en el mismo ejercicio en que se presente el modelo 036.

? En el mes de junio de 2012 me notificaron una resolución judicial firme que confirma la obligación de la empresa en la que trabajaba de pagarme unos salarios del año 2011, cuyo abono se produjo en diciembre del año 2013. ¿En qué año debo declarar estos salarios?

Los salarios no abonados por estar pendiente de resolución judicial el derecho a su percepción o su importe se tienen que imputar en la declaración de la renta en la que la resolución judicial es firme; es decir, en este supuesto corresponde al año 2012.

Sin embargo, al haber cobrado dichas cantidades en el 2013, deberá presentar una declaración complementaria por atrasos del ejercicio 2012, en el plazo que media entre su percepción y la finalización del plazo de presentación de la declaración del 2013.

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

+ EN CORTO

Aceites Abril y Viña Costeira se abren a nuevos mercados

La iniciativa se enmarca dentro de un proceso de colaboración impulsado por el Igape para avanzar en la internacionalización de estas dos formas, sobre todo hacia mercados como EE.UU. y China. Lo hará a través del programa Primex que promueve la Consellería de Economía e Industria y así se lo trasladó el director del Igape, Javier Aguilera, a los respectivos de las dos firmas, José Pérez Canal y Argimiro Levozo en las instalaciones de Aceite Abril. Aguilera señaló que la cooperación entre empresas es un buen instrumento para que las pymes puedan avanzar en la proyección exterior de sus productos y los incentivos autonómicos, a través de programas como el Primex, un aval para la expansión comercial de las compañías. Recordó el responsable del Igape que esta iniciativa ampara ya a 350 empresas que apuestan por agruparse alrededor de 80 proyectos en un total de 25 mercados exteriores.

Gadisa abre un nuevo Claudio en Ourense

Gadisa inauguró en el municipio ourensano de Maceda el séptimo supermercado de su red de franquicias Claudio en lo que va de año. Una apertura que se suma a las ya realizadas en Brión, Ortigueira, Leiro-Rianxo, Outeiro de Rei y Cariño.

EL HUMOR DE NACHORTAS

ignacio.hortas@gmail.com



El nuevo supermercado cuenta con una superficie de 200 metros cuadrados en los que se disponen hasta 2.500 referencias, destacando las secciones de carnicería, charcutería, frutería, lácteos y congelados. El establecimiento ofrece artículos de marcas líderes, entre los que se incluyen productos locales y autóctonos. La red de franquicias Claudio tiene su principal implantación en núcleos semiurbanos y rurales. Con un notable equipo que forma parte de la empresa líder de distribución en el noroeste peninsular. Gadisa suma 214 puntos de venta propios, 143 Claudio franquiciados y 11 Cash&Carry IFA, situados en Galicia y Castilla y León.

Metaldeza, en Brasil

Metaldeza participa en la construcción de una nueva planta siderúrgica al noroeste de Brasil. Se encarga del diseño, el cálculo, la ingeniería y la fabricación de

varias estructuras de la planta, según informa la compañía con sede en Lalín. El proyecto, que comenzó hace ya un año, inicia ahora una segunda fase que consiste en la construcción de las naves de la acería de fundición, de la colada continua y el parque de chatarras.

En estos momentos el equipo de Metaldeza realiza las labores de ingeniería, previas a la fabricación de las nuevas estructuras. Las instalaciones ocuparán una superficie de 15.000 metros cuadrados y repercutirá en carga de trabajo para la empresa gallega durante otros 6 meses. Se calcula que la nueva siderúrgica brasileña comience a funcionar en el 2016.

Estos trabajos se suman al reciente proyecto en Panamá, donde Metaldeza ejecutó y montó la estructura del nuevo estadio de la ciudad con lo que se consolida la expansión de la compañía en el exterior.

CONSULTORIO LABORAL

consultoriorlaboral@lavoz.es

EXTINCIÓN DE CONTRATO CON UN ERE

? Trabajo en una empresa como técnico de recursos humanos. Llevo tres meses en un ERE suspensivo que fue aprobado por 180 días. Cuando aún no ha acabado el ERE suspensivo me comunican la extinción del contrato. ¿Pueden hacerlo?

Necesitaríamos conocer cuáles son los motivos del despido para dar una respuesta concreta. Si los motivos son los mismos en los que se sustenta la petición del ERE el despido ha de calificarse de improcedente.

La cuestión controvertida se centra en determinar si una empresa que ha realizado un ERE para suspender los contratos de trabajo durante un determinado período de tiempo de un grupo de sus trabajadores, puede, durante dicho período, por las mismas causas aducidas en el ERE, y sin que haya habido un cambio relevante de circunstancias, acordar el despido objetivo, de alguno de los trabajadores que tienen el contrato suspendido. Y la conclusión a la que llegamos es que solo cuando a la fecha de la decisión extintiva concurre una causa distinta o ha habido un cambio relevante de circunstancias en la relación con el ERE suspensivo, será procedente la extinción.

Es posible que durante una situación de suspensión de la relación contractual por causas económicas y productivas (artículo 45.1.j) ET) una empresa puede tomar una decisión extintiva, por razones objetivas, con respecto al trabajador cuya relación contractual se halla

suspendida amparándose en las causas —económicas, técnicas, organizativas o de producción— a que hace referencia el artículo 51 ET por remisión del artículo 52 c) del propio texto estatutario, pero para tomar esta decisión se exige que concurra al menos una de estas dos condiciones, bien la concurrencia de una causa distinta y sobreenvenida de la invocada y tenida en cuenta para la suspensión, bien tratándose de la misma causa, un cambio sustancial y relevante con referencia a las circunstancias que motivaron esa autorización suspensión.

Otro dato que sería necesario conocer es si ha habido un acuerdo en el período consultivo del ERE, entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores pues si hay acuerdo los despidos posteriores quebrantan la confianza suscitada en los trabajadores afectados por los propios actos de la empresa, e incurriendo en un abuso de derecho, lo que lleva a la calificación de los despidos como fraudulentos.

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