

CONSULTORIO EMPRESARIAL

JUBILACIÓN ANTICIPADA

? ¿En qué consisten las últimas modificaciones sobre la jubilación anticipada?

La modificación operada por el RD 5/2013 distingue entre jubilación anticipada involuntaria o voluntaria. Cuando la causa de la jubilación anticipada no es imputable al trabajador, se incrementa gradualmente desde los 61 años actuales hasta los 63 años en el 2027, estableciéndose un periodo mínimo de cotización de 33 años.

Además del requisito de la edad, el trabajador deberá estar inscrito como demandante de empleo al menos durante 6 meses y la causa del cese deberá haber sido por despido objetivo, colectivo, concurso, muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual o fuerza mayor. También deberá acreditarse que, en caso de despido objetivo o colectivo, se ha recibido la indemnización correspondiente o justificar que se ha interpuesto demanda judicial.

Cumpliendo dichos requisitos se podrá acceder a la jubilación anticipada con la aplicación de unos coeficientes reductores,

por cada trimestre o fracción que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación, del 1,875 % cuando se acrediten menos de 38 años y 6 meses de cotización.

Cuando la causa de la jubilación anticipada del trabajador sea voluntaria, se incrementa gradualmente desde los 63 años actuales hasta los 65 años en el 2027, estableciéndose un período mínimo de cotización de 35 años. Aparte del requisito de la edad y del periodo mínimo cotizado, se exige que el importe de la pensión sea superior a la cuantía de pensión mínima que correspondería al cumplimiento de los 65 años de edad.

Cumpliendo dichos requisitos se podrá acceder a la jubilación anticipada voluntaria con la aplicación de unos coeficientes reductores, por cada trimestre o fracción que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación, del 2 % cuando se acrediten menos de 38 años y 6 meses de cotización.

CONSULTORIO FISCAL

DEUDAS-CONTRATISTAS

? Me han contratado para llevar la contabilidad de una empresa y me encuentro que hay deudas que no existen. ¿Qué consecuencias fiscales tendrían tales deudas?

Si se registraron en contabilidad deudas inexistentes la AEAT podrá presumir la existencia de rentas no declaradas, imputándose al período más antiguo entre los no prescritos. No obstante, el sujeto pasivo podrá probar que provienen de un período ya prescrito, en cuyo caso no se podrá liquidar. La Resolución del TEAC de 21

de marzo de 2013, aplicando el criterio ya seguido por la STS de 5 de octubre de 2012, considera la propia contabilidad medio de prueba admisible para acreditar que la deuda inexistente proviene de período prescrito, lo cual exigiría haberla tenido contabilizada desde un período anterior prescrito.

? ¿Podemos incurrir en responsabilidad frente a la Administración Tributaria por subcontratar un trabajo con una empresa que no está al corriente de sus obligaciones tributarias?

Sí, aquellos que contraten o subcontraten obras o servicios correspondientes a su actividad económica principal, serán responsables subsidiarios por las obligaciones relativas a tributos que deban repercutirse o retenerse, en la parte que corresponda a dichas obras o servicios. Tal responsabilidad no será exigible si la empresa aporta al pagador un certificado de encontrarse al corriente de

sus obligaciones tributarias, emitido por la Administración tributaria dentro de los 12 meses anteriores al pago. No obstante, la responsabilidad no tiene un alcance general, no responsabilizará al contratista o subcontratista de todas las deudas tributarias de la persona con la que contrate o subcontrate, sino sólo de aquellas que han tenido su origen en la concreta contratación o subcontratación.

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

Formación gallega para el futuro de Egipto

Un coach de Galicia ha formado parte de un proyecto de instrucción para ayudar al Gobierno del país árabe a construir los pilares básicos de su democracia

• Sara Cabrero

Las continuas revueltas populares y la inestabilidad política y económica marcan a día de hoy la actualidad de Egipto, un país que tras la expulsión de Hosni Mubarak del Gobierno en el 2011 lucha por sacar del atolladero a una economía y una sociedad que languidecen tras los últimos acontecimientos. Un contexto de continuo cambio en el que el gallego Marcelino Fernández Mallo, socio director de la empresa consultora Sphenia, está aportando su trabajo y experiencia a través de un intensivo programa de *coaching* y formación desarrollado en el Cairo.

«A través de un programa de formación en materia de Estrategia y Liderazgo, un grupo de más o menos doce españoles hemos intentado transmitir nuestros conocimientos a los trabajadores de la institución pública Egyptian Cabinet of Information and Decision Support Center (IDSC), un organismo que se podría considerar como una combinación entre el CIS y el Instituto de Estadística de España y que actualmente se está convirtiendo en la referencia de la inteligencia y estrategia del Estado egipcio», explica Marcelino Fernández Mallo, quien asegura que con la ayuda y los conocimientos de los países occidentales la élite intelectual de Egipto pretende dar el impulso final a una democracia que aún es demasiado joven. El objetivo final del proyecto en



Marcelino Fernández imparte un programa de «coaching» en Egipto

el que ha participado este gallego es la búsqueda de un plan que vaya guiando las decisiones del Gobierno para buscar una estabilidad del país a largo plazo. «El primer ministro actual del país ha encomendado al IDSC la tarea de realizar el proyecto *Egypt 2030*, una planificación de lo que podría ser el país dentro de unos 20 años con el fin de ir colocando en mapas estratégicos las diferentes políticas y decisiones de las administraciones», relata el coach.

Asegura Marcelino Fernández que ganas no faltan, y que la necesidad de salir adelante es algo que los egipcios tienen muy presente. «Hay gente muy preparada y hay mucho más

entusiasmo por aprender cosas nuevas y por dejarse ayudar. No ha sido tan diferente realizar un programa de *coaching* en Egipto como lo sería por ejemplo en España», asegura el gallego quien además añade: «Tienen mucha confianza en nosotros y estaban deseosos de escucharnos, simplemente porque era una representación de occidente».

El futuro del país es difuso y aún se encuentra bastante desdibujado, según Marcelino todo depende de lo que ocurra en los próximos meses, que él mismo califica como «determinantes» para el devenir de una situación a la que en los países europeos aún no le damos la suficiente importancia.

CONSULTORIO LABORAL consultoriolaboral@lavoz.es

NEGATIVA A DESEMPEÑAR UN TRABAJO

? Tras una baja médica me han dado el alta. Solicité la incapacidad en el juzgado. En la empresa me incorporé pero ya no existe mi puesto de trabajo y no puedo desarrollar el nuevo porque tengo cervicartrosis con hernias discales. Lo he manifestado a la empresa y no desarrollo trabajo alguno en cuanto no me asignen otro trabajo. Me han notificado una sanción, previa al despido, pueden despedirme por esto?

En el presente caso se puede entender que existe una falta muy grave de indisciplina y desobediencia, así como negligencia y desidia en el desempeño de su puesto de trabajo si la situación se reitera en el tiempo. Si existe un previo expediente sancionador en el que ya se le ha amonestado o se ha suspendido al trabajador de sueldo y empleo es posible proceder al despido si la situación se prolonga en el tiempo, si el trabajador continúa negándose a desempeñar su puesto, alegando imposibilidad física para realizarlo pero sin apor-

tar parte de baja que pueda justificar dicha imposibilidad.

La desobediencia del artículo 54.2.b del Estatuto de los Trabajadores requiere para que sea calificada como falta muy grave lo siguientes requisitos: injustificada, grave y culpable.

El trabajador no puede entender por sí solo que no puede desempeñar su trabajo, por lo que no existe justificación alguna para desobedecer las órdenes emitidas por sus superiores, y si encuentra injustificadas o excesivas las mismas, debe acudir

a los mecanismos de reclamación en materia de prevención de riesgos laborales, como ante los órganos jurisdiccionales del orden social, para que se resuelva si son o ajustadas a derecho.

La conducta del trabajador debe ser calificada como grave pues se ha negado a realizar las funciones propias de su puesto de trabajo, a pesar de las advertencias verbales y por escrito que se le han realizado.

! CATARINA CAPEÁNS es letrada de Iglesias Abogados