

CONSULTORIO EMPRESARIAL

«MOBBING»

¿Cuándo podemos entender que existe una situación de «mobbing» contra un trabajador?

De acuerdo con la jurisprudencia social, lo que caracteriza al acoso moral o *mobbing* es la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión. El acoso laboral ha de ser intencionado y reiterado, puede provenir de un superior o de un compañero —acoso vertical y horizontal—, y ha de ser sentido y percibido por

el trabajador, al que causa un daño psíquico real que le hace perder la posibilidad de una normal convivencia en su propio ámbito laboral.

Sin embargo, no cabe confundir el acoso moral con los conflictos laborales en el seno de la empresa, ni con el estado de agotamiento, o derrumbe psicológico, provocado por el estrés profesional —derivado de la competitividad en la empresa, horarios poco flexibles para compatibilizar la vida laboral y familiar, la precariedad del empleo y la falta de estabilidad laboral—, entre otras circunstancias.

CONSULTORIO FISCAL

PRÉSTAMOS-TRIBUTOS

¿Qué es, exactamente, un préstamo participativo? ¿Cómo se registra contablemente?

Los préstamos participativos son aquellos en los que el prestamista recibe un interés variable, que suele venir fijado, de ordinario, por la evolución de la empresa que recibe el préstamo, ya sea en función de los beneficios, del volumen de ventas, o del patrimonio total de la prestataria. La propia devolución del préstamo suele estar, asimismo, condicionada a la buena marcha de la empresa y solo podrá amortizarse anticipadamente si se compensa con una ampliación de capital. Otra característica propia de los préstamos participativos, viene dada por su consideración como patrimonio neto, a los efectos de la reducción de capital y a la liquidación de sociedades.

No obstante, si de las condiciones de la operación se desprendiese que se trata de una

subvención o donación, debería contabilizarse de conformidad con lo dispuesto en la NRV 18ª del propio Plan General Contable —relativa a las subvenciones, donaciones y legados—.

En los últimos meses se están poniendo de moda por las necesidades de financiación de los autónomos y las pymes emprendedoras que han recuperado a este instrumento financiero que navega entre un préstamo tradicional y las inversiones de capital riesgo.

En cuanto a lo que se refiere a su registro contable, el cual se habrá de llevar a cabo en base a lo que establece la NRV 9ª del Plan General Contable, para los Instrumentos financieros.

Su ventaja es que no precisa de aval pero para su concesión hay que presentar un plan de negocio viable y de calidad.

¿Cómo debo comunicar a la Agencia Tributaria la modificación de la base imponible como consecuencia de una declaración de concurso de un cliente?

El Real Decreto 828/2013, de 25 de octubre, establece a partir de esta fecha, la obligación de comunicar por vía electrónica, a través del formulario disponible a tal efecto en la sede electrónica de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT), la modificación de la base imponible practicada, los documentos a acompa-

ñar con esta comunicación deberán remitirse a través del registro electrónico de la propia Agencia Estatal de la Administración Tributaria. Cabe mencionar que, en este concreto supuesto de modificación de la base imponible, se ha eliminado la obligación de adjuntar copia del auto judicial de declaración de concurso.

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



Un grupo de profesionales participaron en una jornada de formación celebrada en la sede de la Fundación | MARCOS MIGUEZ

Los nuevos voluntarios ahora se forman en talento

La red de «mentoring» de la **Fundación Barrié** prepara a profesionales en habilidades directivas

Redacción

Los voluntarios han proporcionado un extraordinario valor en la celebración de grandes acontecimientos y posteriormente esa doctrina de contribuir desinteresadamente a la sociedad se ha ido diversificando hasta la reciente creación de los denominados mentores. Son grupos de especialistas de distintos ámbitos profesionales que ponen sus conocimientos y su tiempo a disposición de los demás.

La Fundación Barrié, que tienen entre sus objetivos el desarrollo de iniciativas vinculadas a la educación y al fomento del talento, ha creado hace algo más de un año su propia red de mentores, Mentoresbarrié, para «la formación de ciudadanos globa-

les». Y desde entonces ha emprendido actividades dirigidas a la preparación de profesionales como mentores hasta alcanzar cerca del centenar.

«Se trata de la formación de personas interesadas en prepararse para ayudar a otras en ámbitos tan dispares como la educación, la industria, la investigación, el emprendimiento o profesiones liberales, entre otras», comenta Antonio Varela, director de Educación de la Fundación.

«Nosotros empezamos a trabajar el año pasado en la creación de la red *mentoring* y desde entonces disponemos de cerca de un centenar de voluntarios con la reciente incorporación de nuevos profesionales que se han preparado para, a su vez, saber orientar a investigadores en sus proyectos de futuro». Mentoresba-

rié ha puesto en marcha además un proyecto experimental con directores de centros educativos para que sepan desarrollar su potencial en las responsabilidades que son propias de este cargo. Organización del tiempo, diseño de estrategias profesionales, posicionamiento profesional, orientación investigadora... un compendio de iniciativas que, sin duda, tendrán una extraordinaria repercusión en la sociedad.

Mentoresbarrié colabora además con empresas, organismos y recientemente ha organizado una sesión formativa en la sede coruñesa con María Luisa de Miguel, directora de la Escuela de Mentoring y de la consultora Council Consultores y experimentada formadora en habilidades directivas y gestión del talento.

CONSULTORIO LABORAL consultoriolaboral@lavoz.es

TRABAJADOR SIN PERMISO DE RESIDENCIA

En la empresa trabajamos con varios extranjeros con sus permisos de residencia. Acabamos de conocer que a uno de ellos no le han renovado el permiso. ¿Que podemos hacer? ¿Tenemos que despedirlo?

La empresa debe comunicar el despido del trabajador por causas objetivas por ineptitud sobrevenida del trabajador con abono de la indemnización de 20 días por año trabajado. Lleva aparejada la nulidad radical del contrato. Esa circunstancia, a la que es ajena el empresario, autoriza para extinguir el contrato por haberse transformado en una prestación de servicios ilegal que contraviene tanto la norma sobre extranjería como la reguladora del régimen sancionador, por lo que debe calificarse de nulo de pleno derecho con causa ilícita. Todo ello sin perjuicio de las previsiones del art. 9.2 ET pero excluyendo la indemnización y salarios de trámite correspondientes a un despido improcedente, pues de lo contrario se impondría al empresario una obligación prevista para los casos de extinción unilateral ilícita. Si la empresa no realizara este despido por causas obje-

tivas y procede al despido sin más, podría calificarse de improcedente y el trabajador extranjero tiene derecho a las prestaciones inherentes a un despido improcedente. La ley orgánica sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, dispone en su art. 36.5 que la carencia de la autorización de residencia y trabajo no invalidará el contrato de trabajo respecto a los derechos del trabajador extranjero. Por tanto, si bien el contrato de trabajo del extranjero, sin la preceptiva autorización, está afectado de la sanción de nulidad que establece la ley (art. 7.1 ET) la misma ley salva la sanción de nulidad proclamando su validez respecto a los derechos del trabajador afectado.

CATARINA CAPEÁNS AMENEDO es letrada del departamento laboral de Iglesias Abogados