

CONSULTORIO EMPRESARIAL

DESPIDO-CONSUMIDOR

? ¿Se puede despedir a un trabajador que ha interpuesto contra la empresa una reclamación judicial?

Sí, pero hay que tener en cuenta que si el trabajador ha llevado a cabo una reclamación, denuncia, demanda o cualquier acto en vía judicial o extrajudicial, está protegido por la «garantía de indemnidad» que impediría tomar represalias, por lo que tal despido podría ser declarado nulo.

El trabajador demandante que considere que se ha vulnerado

su garantía de indemnidad tiene que presentar indicios que sustenten su alegación, lo que provoca la inversión de la carga de la prueba y que sea la empresa la que deba acreditar que los motivos de la adopción de la medida sancionadora nada tiene que ver con la previa reclamación del trabajador, probando que la medida es razonable y fundada en hechos objetivos.

? ¿Es aplicable la normativa de protección de los consumidores y usuarios a una sociedad mercantil?

El espíritu y finalidad de las normas de protección de consumidores y usuarios pretende tutelar las relaciones comerciales de consumidores con profesionales, para evitar cláusulas contractuales abusivas que causen, en detrimento del consumidor, un desequilibrio importante de los derechos y obligaciones de las partes derivadas del contrato.

La jurisprudencia concreta el concepto de consumidor como destinatario final, de tal forma que intervención en las relaciones de consumo responden «a

finos privados». La jurisprudencia comunitaria emplea un término más restrictivo «mero uso personal o particular»; excluyendo del concepto de consumidores a todo aquel que incorpore los bienes en procesos de producción, comercialización o prestación a terceros. La empresa mercantil queda excluida de la protección prevista para consumidores, rigiendo sus relaciones comerciales por la normativa mercantil específica, el Código de Comercio y/o en su defecto, el Código Civil.

CONSULTORIO FISCAL

CUOTAS-COEFICIENTES

? Soy ingeniero técnico agrícola y trabajo para una empresa consultora. ¿Puedo deducir como gasto en mi declaración de la renta lo que pago al colegio profesional?

Si obtiene los rendimientos como trabajador por cuenta ajena, las cuotas satisfechas a su colegio profesional tendrán la consideración de gasto deducible, cuando la colegiación tenga carácter obligatorio para el desempeño del trabajo, en la parte que corresponda a los fines esenciales de la institución y con el límite de 500 euros anuales.

Si desempeña libremente su

profesión en el ejercicio de una actividad profesional, las cuotas abonadas a los colegios profesionales, serán fiscalmente deducibles sin límite de importe.

En este supuesto no será necesario que la colegiación sea obligatorias, solo que puedan considerarse afectas a la actividad económica—relacionadas directamente con la actividad desarrollada—.

? Soy médico por cuenta propia, hasta que hace un año y medio me he jubilado. El local donde he tenido mi consulta lo acabo de vender. ¿Puedo acogerme a la Disposición Transitoria 9ª de la Ley del IRPF a efectos de aplicación de los coeficientes reductores?

La DT 9ª y sus coeficientes reductores se aplican a las ganancias patrimoniales derivadas de la transmisión de elementos no afectos a actividades económicas adquiridos con anterioridad al 31 de diciembre del 94.

A estos efectos, se consideran elementos patrimoniales no afectos a actividades económicas, aquellos elementos en

que la desafectación se haya producido con 3 años de antelación a la fecha de transmisión, incluyendo en este supuesto también el cese de una actividad económica. En el supuesto planteado no se cumple el requisito de los 3 años, por lo que no se puede acoger a la DT 9ª de la Ley del IRPF y deberá tributar sin coeficientes reductores.

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

+ EN CORTO

Nueva edición de premios científicos de la Fundación AMA

Ser profesional sanitario y mutualista de AMA (Agrupación Mutual Aseguradora) es el único requisito que exige la organización para participar en la próxima edición, la decimoquinta, del certamen que reconocerá los dos mejores estudios sobre deporte y salud y que se premiarán con 24.000 euros. Así se establece en la convocatoria abierta cuya entrega de originales podrá hacerse hasta mediados de diciembre próximo. Los trabajos podrán desarrollar tanto el ámbito deportivo de élite como la mejora del rendimiento, los valores pedagógicos, sociales o integradores de la práctica deportiva, su repercusión en la salud y la calidad de vida, los avances quirúrgicos y de la recuperación de lesiones, la aplicación de la actividad física a la práctica empresarial o las terapias con animales. Estos galardones, que se convocan con periodicidad bianual desde 1992, figuran entre los más veteranos y reconocidos del sector de la sanidad y el seguro. El jurado estará formado por personalidades de las reales academias y los consejos médicos de Medicina, Farmacia y Veterinaria, entre otros. Los interesados en participar disponen de las bases íntegras en la web www.amaseguros.com. Los originales tendrán que entregarse por quintuplicado.

EL HUMOR DE NACHORTAS

ignacio.hortas@gmail.com



Galardón para la sidra gallega Maeloc

La sidra natural Maeloc ha obtenido el máximo reconocimiento y medalla de oro en el International Cider Challenge 2012 que se celebra en Reino Unido. Un certamen que selecciona las mejores propuestas de todo el mundo tanto en las categorías de sabor como de diseño. Para la compañía, se trata de un importante respaldo por tratarse de uno de los concursos de mayor eco dentro del sector y al que, en esta ocasión, han concurrido 150 sidras de todo el mundo, la mayoría europeas, aunque también provenientes de otras zonas, desde Canadá hasta Camerun. El jurado —que hace las catas a ciegas— destacó sobre todo la calidad de los productos que han concurrido a esta edición.

La operadora gallega R lanza nuevas ofertas

La operadora de telecomunicaciones gallega R ha iniciado una campaña con la que pretende reforzar su oferta reduciendo precios y a cambio proporciona más velocidad, más televisión y entrega teléfonos móviles a cero euros, es decir, incrementa la funcionalidad. Una campaña que, según la compañía, está pensada tanto para clientes como para nuevas altas. Los últimos números demuestran el posicionamiento de liderazgo en su sector que ocupa la compañía que, en los primeros meses de este año, ha experimentado un crecimiento en líneas de móvil hasta contabilizar los 340.000 contratos entre residenciales y empresas y continúa siendo la opción preferida en todos los servicios fijos y móviles en Galicia.

CONSULTORIO LABORAL

consultoriolaboral@lavoz.es

DESPIDO POR INCAPACIDAD SOBREVENIDA

? Trabajamos en una empresa con agentes forestales. Uno de ellos se ha incorporado después de una baja médica de un año; el INSS le ha denegado la incapacidad permanente pero tiene importantes lesiones y no puede trabajar. ¿Que solución tiene la empresa?

Si el trabajador es calificado como no apto por los servicios de prevención para su puesto de trabajo la empresa puede proceder al despido por ineptitud sobrevinida, en aplicación del Art. 52. a) del Estatuto de los Trabajadores (ET). Puede declararse la extinción cuando el trabajador no ha alcanzado ningún grado de incapacidad permanente pero resulta incapaz en la realización de su trabajo ordinario, siempre que la enfermedad sea posterior a la fecha de inicio del trabajo.

Ha sido polémico si este despido vulneraría los derechos de la persona con discapacidad. La normativa y jurisprudencia europea establece que el derecho de las personas con discapacidad exige al empleador ajustes razonables para permitirle el acceso y/o mantenimiento del empleo, porque en otro caso se vulnera el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación pero la normativa europea no obliga a contratar, ascender o mantener en un puesto de trabajo a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate.

La ineptitud a que se refiere el ET es la falta de apti-

tud, preparación, suficiencia o idoneidad para el desarrollo de la prestación debida por el trabajador, esto es, su inhabilidad o carencia de facultades profesionales por falta de preparación adecuada o de las exigencias de destreza, concentración, rapidez o percepción requeridas por el trabajo, todo ello conocido o sobrevenido con posterioridad al comienzo de la relación laboral, destacando la diferencia entre esta causa extintiva y la invalidez permanente, pues esta última se define por remisión a la legislación de Seguridad Social y requiere declaración administrativa o judicial.

No hay discriminación alguna hacia el trabajador, ya que el despido no se produce en atención a una minusvalía sino por su repercusión en la aptitud física para poder trabajar. Se trata, además, de una situación cuyo acacimiento puede determinar, cuando se produce con frecuencia inusitada, que el mantenimiento del contrato de trabajo no se considere rentable por parte de la empresa.

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