

CONSULTORIO EMPRESARIAL

BAJO RENDIMIENTO

? ¿Cuándo se puede despedir a un trabajador por bajo rendimiento?

Esta causa de despido disciplinario ha de revestir dos esenciales caracteres: voluntariedad y continuidad, o permanencia, en el bajo rendimiento productivo del trabajador. El descenso en la productividad ha de tener su causa en un comportamiento voluntario del trabajador, tendente a originar un perjuicio a la empresa, aspecto subjetivo que ha de quedar suficientemente probado. Ha de concurrir la voluntad e intención de trabajar a un ritmo inferior al normal, el verificar las tareas profesionales a un ritmo lento, comparado con el que ha de entenderse como normal o el que, habitualmente, y en el mismo tiempo realiza otro trabajador.

Se presume la voluntariedad cuando no conste motivo ajeno al trabajador que le impida rendir normalmente, resultando imprescindible un elemento comparativo para concluir el bajo rendimiento, bien atendiendo a un criterio subjetivo, -el conseguido por el propio trabajador con anterioridad-, o bien a un criterio objetivo -rendimiento marcado por pacto individual o colectivo, o por otros trabajadores-. Conforme a la jurisprudencia del TS, deben existir datos fiables acreditativos de que el rendimiento exigido y no alcanzado es «normal» -alcanzable por cualquier trabajador capaz en rendimiento ordinario-, el que de modo ordinario se alcanzaba en precedentes periódicos de tiempo e idénticas condiciones

CONSULTORIO FISCAL

GASTOS-IVA

? ¿Qué consideración tienen los gastos de viaje y representación en que incurren los miembros del consejo de administración posteriormente reembolsados por la empresa? ¿Se consideran gastos exentos?

Las retribuciones de los miembros del consejo de administración se califican el IRPF — artículo 17.2—, como rendimientos de trabajo. No obstante el régimen de asignaciones para gastos de viaje, exceptuados de gravamen, se remite a los rendimientos del trabajo previstos en el artículo 17.1, para aquellas asignaciones que percibe el trabajador por cuenta ajena que debe desplazarse fuera de su centro de trabajo, por tanto, este régimen es de aplicación a aquellos contribuyentes que perciben rendimientos de trabajo como consecuencia de una relación laboral. En definitiva, si la empresa

pone a disposición de los miembros del consejo de administración los medios para que acudan a realizar sus funciones, es decir, proporciona el medio de transporte y el alojamiento, no existirá renta para los mismos. Si la empresa reembolsa a los miembros del consejo de administración los gastos en los que han incurrido para desplazarse, y éstos no acreditan que los pagos vienen a dar correlativa compensación de dichos gastos, o les paga una cantidad para que éstos decidan libremente como acudir, en estos supuestos sí se considera una renta sujeta a retención.

! Para realizar una compra de mercancía en Francia, para su venta en nuestro país, el proveedor francés nos pide que le facilitemos el NIF-IVA ¿a qué se refiere?

Los empresarios o profesionales establecidos en territorio español que realicen entregas de bienes o adquisiciones intracomunitarias de bienes sujetas a IVA, precisarán un NIF-IVA para que dichas entregas estén exentas del impuesto en el país de origen. Dicho NIF-IVA se formará anteponiendo al NIF el prefijo ES, y se solicita

directamente por el empresario o profesional, mediante la presentación del modelo 036 de declaración censal de alta, al solicitar la inclusión en el ROI (Registro de operadores intracomunitarios). En todo caso, será responsabilidad del vendedor asegurarse de que la empresa está registrada como «operador intracomunitario».

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

Megodeza innova la refrigeración desde Lalín

● La firma lanzó al mercado una nueva Unidad Chiller capaz de climatizar mil oficinas con un consumo de 180kilovatios ● La primera unidad se instaló en Valladolid

● Rocío Ramos

La empresa Megodeza acaba de sacar al mercado una nueva Unidad Chiller, capaz de climatizar mil oficinas a la vez, con tecnología propia desarrollada íntegramente en Lalín. Este novedoso sistema de refrigeración industrial cuenta con una capacidad de un millón de kilocalorías a la hora. Sus ventajas son el respeto al medio ambiente, ya que emplea como refrigerante el amoníaco, y un bajo consumo eléctrico de tan solo 180 kilovatios. Posee una capacidad de enfriamiento de 200.000 litros de agua cada hora, logrando reducir su temperatura de seis a un grado. El primer equipo, pesa montado 7.000 kilos y fue instalado en Valladolid.

Ramiro Mejuto, gerente de Megodeza, destaca que «este es un paso más dentro de nuestra apuesta por la innovación y la aplicación de los conocimientos que adquirimos a lo largo de todos estos años».

La unidad está creada, apunta, «para que dure, no tiene caducidad». Diseñada en un pack para su traslado en un contenedor, una vez en funcionamiento se analizan los parámetros de cálculo y se procede a su certificado por parte de una empresa con el fin de comercializarla en todo el mundo y exportarla como competencia a otros productos similares que hay en el mercado de origen estadounidense y a la que, según sus creadores, la máquina la-



Ramiro Mejuto cree que el secreto de la firma es el trabajo y el sacrificio. M. S.

linense gana en eficiencia y durabilidad, que se traduce en rentabilidad, aunque tiene un coste mayor. Está pensada para múltiples usos industriales como la conservación de productos perecederos a plataformas logísticas, la climatización de grandes áreas o en secaderos de gran capacidad, entre otros.

Megodeza, que carece de red comercial, está trabajando en una veintena de proyectos repartidos por toda la Península con personal propio y subcontratado. El grupo cuenta con 68 trabajadores de alta cualificación e incorpora constantemente personal en formación. En estos momentos cuenta con siete. Proyectos que suman cerca de dieciocho millones de euros y que van desde una planta de maduración de plátanos en Sevilla a mataderos de

pollos, secaderos de quesos y todo tipo de industrias frigoríficas.

Mejuto señala «la empresa no tiene problemas para conseguir trabajo». Se queja de la falta de confianza que se encuentran en el exterior «porque el país está teniendo menos credibilidad y eso nos salpica a las empresas», apunta. Defiende el buen hacer del grupo lalinense que tiene una facturación anual de entre trece y catorce millones de euros. En cartera tienen ocho proyectos que, apunta el gerente de la firma, «con la mitad ya tendríamos trabajo para todo el 2014». La tecnología de Megodeza crea escuela como prueban las reiteradas consultas a su web desde la Universidad alemana, país del que reciben un porcentaje elevado de visitas igual que de Estados Unidos.

CONSULTORIO LABORAL consultoriolaboral@lavoz.es

DESPIDO: SALARIOS E INDEMNIZACIÓN

? Hace tres años me despidieron de una empresa. Después del procedimiento judicial me reconocieron 9 meses de salarios de tramitación y la indemnización. Durante este tiempo estuve cobrando la prestación por desempleo. La empresa fue declarada insolvente y en el Fogasa solicité solo la indemnización. El servicio público de empleo me ha reclamado los 9 meses por ingresos indebidos, pueden hacerlo?

En el presente caso la falta de percepción efectiva por parte del trabajador de los salarios de tramitación impide considerar que haya habido un doble abono que califique la prestación de desempleo de indebida. Los salarios de tramitación se incluyen en la condena a la empresa de la sentencia que declaró improcedente el despido pero si no fueron percibidos por el trabajador a partir de dicha sentencia fue a causa de la conducta o situación de la empresa. De esta forma no habiéndose pro-

ducido el doble y coincidente abono, resulta imposible considerar indebidas las prestaciones de desempleo, puesto que el trabajador llevó a cabo toda la actividad procesal para la ejecución de la sentencia acudiendo asimismo ante el Fogasa, tras ser declarada insolvente la empresa. La solución del reintegro no puede aplicarse cuando los salarios de tramitación no se han percibido. De lo contrario se produciría un perjuicio al trabajador, que tendrá que devolver unas prestaciones que ha

disfrutado por una situación real de desempleo y cuando no ha surgido causa de incompatibilidad.

En definitiva, se ha producido una situación de insolvencia empresarial, conocida anticipadamente por el trabajador, que la impulsó a no reclamar los salarios de tramitación, incumplimiento que no debe extenderse a la devolución de prestaciones.

! CATARINA CAPEÁNS es letrada de Iglesias Abogados