

CONSULTORIO EMPRESARIAL

BUROFAX DE UN DESPIDO

? ¿Es suficiente el envío de un burofax para notificar un despido a un trabajador que no está en la empresa, si finalmente este no recoge la notificación?

En relación con estos supuestos en los que se no se puede notificar personalmente el despido al trabajador —por ejemplo, porque no está trabajando al estar en situación de IT, o incluido en un expediente de regulación por suspensión—, la empresa ha de acudir a sistemas que certifiquen el contenido del envío y acreditan su entrega, o el aviso de la misma para su retirada posterior, como ocurre con el burofax.

En estos casos, si el burofax es enviado a la dirección que consta del trabajador en la documentación de la empresa —contrato, nóminas...— existe jurisprudencia del Tribunal Supremo en el sentido de que no pueden quedar supeditados sus efectos a las omisiones achacables tan solo a la negli-

gencia del receptor.

De tal forma que se declara la validez de la notificación efectuada por burofax certificado con acuse de recibo, cumpliendo la finalidad de que la carta llegue a conocimiento del trabajador despedido, sin que ello pueda ser enervado por el rechazo de la carta —a lo que se equipara la falta de personación en la oficina de correos para recibirla, pese a haber recibido el aviso de la misma—; ya que lo contrario, supondría dejar a disposición de la parte los efectos del cumplimiento formal del requisito de comunicación escrita del despido observado por la empresa, sin que pueda imputarse a ésta última la falta, o el retraso, en la recepción de la comunicación de despido del que solo el trabajador es causante.

CONSULTORIO FISCAL

SOCIEDAD-IVA

? Soy socio de una sociedad que el día 15 de junio del 2013 se transformó de sociedad anónima en sociedad limitada. ¿Debo presentar un modelo 347 de operaciones superiores a 3.005,06 euros del ejercicio 2013, o dos modelos 347, uno como sociedad anónima y otro como sociedad limitada? ¿Qué plazo tengo para presentarla?

El cambio de forma jurídica de la sociedad no supone la extinción de la entidad, subsistiendo la misma personalidad jurídica, por lo que se considera un mismo obligado tributario, a efectos de la aplicación del contenido del Real

Decreto 1065/2007.

En definitiva, deberá presentar una única declaración de operaciones superiores a 3.005,06 euros (modelo 347). Siendo el plazo de presentación de la citada declaración durante el mes de febrero.

? Hace unos meses constituimos una sociedad mercantil. A día de hoy, aún no hemos comenzado a desarrollar nuestra actividad comercial, aunque ya contamos con varias facturas recibidas por los trámites realizados hasta el momento. Nuestra duda, consiste en si deberíamos haber presentado el correspondiente alta censal, comunicando el comienzo de la actividad, para poder recuperar el IVA de estas facturas.

Para practicar la deducción de las cuotas soportadas antes de la realización habitual de las operaciones que constituirán el objeto social de la empresa, no es imprescindible presentar la declaración censal. Bastará con la intención, acreditada por elementos objetivos, de destinar los bienes y servicios adquiridos al desarrollo de dicha actividad empresarial. Entre los elementos objetivos que acreditan la intención de destinar

dichos bienes o servicios al desarrollo de la actividad estarán: la naturaleza de los mismos, el período transcurrido entre la adquisición y su utilización, y el cumplimiento de obligaciones formales como: llevar los libros registros y disponer de las licencias o permisos necesarios. No obstante, la propia presentación de la declaración de inicio de actividad constituye, también, uno de estos elementos objetivos.

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

JULIO ESTRADA

PRESIDE LA ASOC. DE PERITOS JUDICIALES, APAREJADORES Y ARQUITECTOS TÉCNICOS DE GALICIA

«Somos técnicos al servicio de la administración pública»

La nueva entidad creada con medio centenar de socios, persigue dar cobertura a un colectivo de profesionales, los aparejadores y arquitectos técnicos, dentro de la Administración del Estado como peritos judiciales

• Redacción

Julio Estrada encabeza al colectivo de profesionales que ha comenzado a dar cuerpo a la Asociación de Peritos Judiciales, Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Galicia. Sobre todo desde la desaparición la antigua Agrupación de Aparejadores y Arquitectos Técnicos Peritos Judiciales de Galicia. La nueva entidad se creó hace un año y desde entonces se ha procedido a la actualización de las listas de asociados para su envío a las diferentes Administraciones de Justicia y demás Administraciones y Sociedad.

— ¿Por qué se crea la asociación?

—La Asociación Profesional de Peritos Judiciales Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Galicia se crea, al entender que quedaba un vacío de profesionales de gran experiencia y formación al servicio de la Administración de Justicia, porque al extinguirse la antigua Agrupación de Aparejadores y Arquitectos Técnicos Peritos Judiciales de Galicia, debido a que el Consejo Galego da Competencia abrió un expediente sancionador al consejo de Colexios de Apare-



Julio Estrada asumió la presidencia de la entidad hace poco más de un año

lladores e Arquitectos Técnicos de Galicia y contra la propia Agrupación, por presentar listas de peritos, para la designación judicial, que habían acreditado contar con unos requisitos mínimos que eran necesarios para entrar a formar parte de dichas listas, entre ellos el haber realizado un curso de formación específica y tener cinco años de experiencia profesional

— ¿Por qué actuó el Consejo Galego da Competencia?

—El expediente sancionador se abrió a raíz de una denuncia confidencial, aunque yo diría cobar-

de, de algún profesional que no estaba de acuerdo con los requisitos que se solicitaban para formar parte de las listas de la agrupación.

— ¿Qué fines se persiguen con la entidad?

—Prestigiar y representar la profesión regulada del arquitecto técnico como perito judicial ante la administración de Justicia, y ante todas las administraciones públicas al igual que a instancia de los letrados y particulares en todas las áreas del Derecho que se requieran.

— ¿Cuántos profesionales la integran?

—Ya somos cerca de medio centenar, eminentemente de A Coruña aunque este año contaremos con profesionales del resto de las provincias gallegas.

— ¿A quién dirigen sus listas de asociados?

—Además de la administración de Justicia, para todas aquellas instituciones, organizaciones o personas que necesiten un profesional de nuestro ámbito, para realizar peritaciones, valoraciones, ITE, certificados de eficiencia energética, evaluación de edificios, etc.

CONSULTORIO LABORAL

consultoriolaboral@lavoz.es

UN DETECTIVE PARA UN TRABAJADOR

? En mi empresa hay un trabajador que esta de baja médica. Nos han dicho que es una baja simulada. ¿Podemos contratar a un detective para despedirlo?

Como norma general, la utilización de detectives para el control de determinadas conductas del trabajador y, en particular, las realizadas durante una incapacidad temporal demostrativas de su curación o causantes de un retardo en la curación, es perfectamente legítima.

Pero no puede utilizarse como forma de acoso hacia un trabajador con el fin de conseguir su despido. Existen supuestos en los que la jurisprudencia considera que sí existe conflictividad laboral, si el trabajador ha demandado previamente a la empresa por algún motivo justificado y existe una historia previa de desencuentros entre empresa y trabajador no cabe utilizar el seguimiento del trabajador como motivo de despido. Lo que quieren decir es que la utilización de detectives debe estar especialmente amparada en alguna justificación concreta. Por ejemplo, el conocimiento empresarial, previo a su utilización, de conductas del trabajador sospechosas de un incumplimiento de sus obligaciones laborales.

Y es que, no siendo la prueba de detectives de utilización habitual en el ámbito de las potestades de vi-

gilancia del empleador sobre el trabajador, en un escenario donde hay indicios o un principio de prueba de vulneración de derechos fundamentales, su utilización puede, precisamente, servir como instrumento para la lesión del derecho fundamental, constituyendo una prueba irrefutable de la existencia de un presunto incumplimiento por parte del trabajador. Un presunto incumplimiento que podría no ser justificativo del despido disciplinario, pero que, en cualquier caso, serviría a la empleadora para acreditar una motivación disciplinaria que excluiría la declaración de nulidad y, a través de las opciones legales derivadas de la declaración de improcedencia, le permitiría liberarse, optando por la indemnización, de un trabajador incómodo.

De esta forma tiene que haber una causa debidamente acreditada que pudiera razonablemente determinar a la empleadora a acudir a la vigilancia del trabajador a través de detectives profesionales.

! CATERINA CAPEÁNS AMENEDO Departamento Laboral de Iglesias Abogados