

CONSULTORIO LABORAL

REMOVER A UN INTERINO PARA SU CESE

¿Qué circunstancias determinan la nulidad del cese de un laboral indefinido no fijo?

Una reciente sentencia de 25/10/24 del TSJ de Galicia nos da algunas pistas. Contempla el supuesto de una trabajadora indefinida no fija adscrita a una plaza de funcionario, que había sido incluida en un proceso selectivo de estabilización derivado de la Ley 20/2021, del 28 de diciembre.

El problema radica en que la plaza también había sido incluida entre las ofertadas a personal funcionario, que había participado en un proceso selectivo anterior por turno de acceso libre y promoción interna, de manera que una vez adjudicada a su titular, la trabajadora fue cesada. Con carácter previo y tan pronto constatada esta situación, la trabajadora advirtió a la empleadora mediante escritos, solicitando la paralización de su cese. La Administración ejecutó el cese.

La trabajadora demandó por despido y el Tribunal confirmó la nulidad del cese, condenando a la Administración a readmitir a la trabajadora y a abonarle una indemnización de 1.500 euros por vulneración de la garantía de indemnidad.

En esencia, la sala lo considera una represalia frente a la reclamación del derecho a que la plaza fuese convocada mediante un proceso extraordinario de consolidación, al amparo de la Ley 20/2021. Además, entiende que se produce una conexión temporal entre el ejercicio del derecho y el perjuicio irrogado, unido a un panorama represaliante.

Por otro lado, considera que la vulneración de la garantía de indemnidad y la represalia es clara.

En primer lugar, porque el cese de personal laboral temporal por la incorporación de un nuevo titular que accede en condición de funcionario, no es ajustada a derecho, y constituye un despido improcedente. No es un supuesto de cobertura reglamentaria de la plaza, ya que se ocupa un puesto de funcionario, no de personal laboral y no concurre causa lícita de extinción del contrato que pueda ser subsumida en el art. 49.1 b) ET.

Y en segundo lugar, porque no existen datos que justifiquen la extinción individualizada del contrato, concluye: el proceso selectivo pudo ser buscado solo para removerla.

MARÍA ROMÁN CAPELÁN es abogada en el área de Empleo Público de Vento.

«Nuestra empresa habla tantos idiomas como los que existen»

Attesor hace traducciones para grandes como el Real Madrid, Afflelou o Inditex y reivindica la tecnología como clave en la mejora de sus procesos

Gladys Vázquez

«Nuestra empresa habla tantos idiomas como los que existen». Y esto no es un decir. La gallega Attesor vive inmersa en un rebumbio de trabajos. «Traducimos a diario cualquier idioma europeo, pero también estamos realizando proyectos en idiomas tan poco frecuentes como son el urdu, el tamil, el filipino o el tagalo», explica Aída Cordeiro, la CEO de esta agencia de traducción y creación de contenidos. Ellos hacen desde traducciones simples y juradas, a transcripción, subtítulos, creación de contenidos multilingües, transcreación y localización. «También tenemos servicios de interpretación para eventos, reuniones o acompañamiento de ferias internacionales. Nos encargamos tanto de los intérpretes como de los requisitos técnicos». Es más, Attesor cuenta con una aplicación dentro del sector MICE, la industria de eventos empresariales y profesionales. «Simplifica y reduce costes, evitando que los intérpretes se tengan que desplazar al lugar del evento y mejorando la experiencia de los asistentes». Una *app* que es buen ejemplo de cómo la traducción se está poniendo al día para proponer soluciones que no existían hasta hace poco. «Hablamos de una *app* personalizable y fácil de usar. Se descarga, se selecciona el idioma, y a partir de ese momen-



Aída Cordeiro, junto a sus compañeras Lucía Basoa y Tamara Barreiro | M. MIGUEZ

to se escucha a través del móvil lo que está pasando en el evento en el idioma seleccionado. Sirve para que los invitados puedan escuchar la traducción en tiempo real desde su móvil, pero también tiene una versión web por si se quiere transmitir el evento en la que se puede seleccionar el idioma que se quiere escuchar», resume sobre alguna de sus funcionalidades.

DOS SEDES Y MUCHOS PLANES

Attesor nació en el 2016 y ya tiene sedes en A Coruña y Madrid. Aunque Aída, coruñesa de 1985,

estudió Traducción e Interpretación, durante varios años fue a lo que menos se dedicó. Ahora puede decir que su empresa, con seis trabajadores, y una red de colaboradores mundial —«son siempre nativos del país al que quieren dirigirse nuestros clientes»— se ha ganado la confianza de múltiples sectores. «En nuestra base de datos tenemos casi mil clientes. Eso sí, trabajamos por proyectos. Los que más encargos nos hacen son las multinacionales. Trabajamos mucho para el sector alimentario, sobre todo en lo relacionado con

productos del mar, pero también con la banca, las TIC o el sector médico y farmacéutico. Entre nuestras empresas están el Real Madrid, Afflelou, Abanca, Inditex, Trison o Urovesa. También, gracias a nuestros servicios de creación y adaptación cultural de contenidos, nos relacionamos con grandes agencias de publicidad, como Ogilvy». Ahora piensan en la expansión internacional. «Tenemos clientes en Reino Unido, Francia, Portugal, Italia y Estados Unidos. Nuestro objetivo del 2025 es aumentar nuestro porcentaje de facturación en Estados Unidos, Reino Unido y Francia. Sigo en plena aventura», dice Aída. Una aventura con el foco en lo importante de la tecnología. «Se piensa que en las agencias de traducción trabajamos como los monjes en las abadías. Todo el mundo habla hoy de inteligencia artificial y este sector la lleva usando desde los 90. En Attesor invertimos un gran esfuerzo en investigar e implementar la tecnología más novedosa. Somos la primera empresa del norte de España que proporciona la misma tecnología para los eventos que usa la ONU».

Tecnología y productos alineados con los objetivos de sus clientes, respetando la diversidad cultural y pegados a las personas. «Mantener el bienestar en la oficina es la única forma de entender el trabajo», sentencia Cordeiro.

CONSULTORIO EMPRESARIAL

EMPRESA FAMILIAR: DONAR PARTICIPACIONES

Las empresas familiares tienen una gran relevancia dentro de nuestra economía y presentan una serie de peculiaridades. Principalmente, cabe destacar que su gestión corresponde a los miembros de una familia y, asimismo, y su objetivo es perpetuar la continuidad del negocio a través de las futuras generaciones de la familia.

Llegado el momento de la sucesión de padres a hijos, es vital una correcta planificación y definición del proceso de traspaso, con el fin de garantizar la continuidad del negocio dentro del núcleo familiar y, al mismo tiempo, no limitar la operativa y el crecimiento de la empresa.

Uno de los instrumentos para realizar el proceso de sucesión de un negocio familiar es la donación de las participaciones socia-

Desde hace 30 años, junto con mi esposa, venimos realizando labores de dirección en una empresa y nos estamos planteando ceder el testigo a nuestros dos hijos, traspasando por la titularidad y la administración del negocio ¿Podríamos donar la totalidad de nuestras participaciones en la sociedad a nuestros hijos? ¿Tendría esta donación algún beneficio fiscal?

les de la empresa; pues, dicha alternativa, permite acogerse a una exención del 95 % de la base liquidable en el impuesto de donaciones y, por otra parte, a una exención en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de la ganancia patrimonial del donante.

La planificación fiscal de la operación exige un análisis exhaustivo de todos los condicionantes, con el objeto de cumplir todos y cada uno de los requisitos establecidos en la normativa tributaria para obtener las citadas exencio-

nes: el ejercicio de funciones de dirección por parte del donatario y su remuneración, la participación mínima en el capital social de la entidad, la sociedad no esté dedicada a la gestión de un patrimonio o que el donatario debe mantener las acciones durante los 10 años siguientes a la donación.

Tales requisitos han venido siendo objeto de interpretación y matización por parte de nuestra jurisprudencia, en cuanto a su contenido y alcance y, recientemente, se ha resuelto sobre el

alcance temporal de uno de ellos —la remuneración de las funciones directivas del donatario—. Los tribunales han resuelto que la fecha a considerar a los efectos de tener cumplido tal requisito es la de la propia donación —y no la del cierre del ejercicio correspondiente—. En definitiva, la fecha en la cual el donatario ha de percibir la remuneración por sus funciones de dirección en la empresa familiar —en importe superior al 50 % de la totalidad de sus rendimientos empresariales, profesionales y de trabajo personal—, ha de corresponderse a la de la propia operación de donación.

CARUNCHO & TOMÉ.

Abogados y asesores fiscales.

Miembro de HISPAPURIS.

www.caruncho-tome.com