

CONSULTORIO FISCAL

PEDIDO DE MERCANCÍA

i Vamos a hacer un pedido de mercancía a una empresa francesa. ¿Podrían aconsejarnos sobre cómo solicitar el NIF comunitario?

Para realizar determinadas operaciones intracomunitarias es necesario solicitar el NIF-IVA. Este número se tramitará directamente por el interesado, cumplimentando la declaración censal de alta modelo 036, al tiempo que se solicita la inclusión en el registro de operadores intracomunitarios y se consigna la

fecha prevista para la primera operación.

Una vez que la Administración resuelva favorablemente la solicitud y le atribuya el NIF-IVA correspondiente, el proveedor francés podrá comprobar que la empresa consta en el censo VIES y así aplicar la exención a la entrega de bienes.

CONSULTORIO EMPRESARIAL

DERECHOS-HORAS

i Soy accionista de una sociedad anónima y tengo entendido que se ha reformado la normativa reguladora de dicha sociedad. ¿En qué me afecta como socio?

Efectivamente, recientemente ha sido modificada la Ley de Sociedades de Capital, cuya reforma ha introducido una serie de novedades relevantes para los socios, cuyo objetivo es facilitar su participación en la toma de decisiones que hasta el momento se encontraban fuera de su alcance.

Entre esos cambios destaca la atribución a la junta general de la competencia para adoptar acuerdos que afecten a activos esenciales de la entidad. Anteriormente, con carácter general, dicha facultad venía atribuida al órgano de administración de la sociedad.

Asimismo, se amplía la regulación del conflicto de intereses, prohibiendo el ejercicio de derecho de voto por los so-

cios en conflictos más graves —por ejemplo, exclusión de la sociedad—.

Otro aspecto trascendente es la ampliación del derecho de información, pues si no se facilitase información al socio en la junta general, se le facultaba para exigir el cumplimiento de dicha obligación o, en su caso, los daños y perjuicios provocados por la negligencia del órgano de administración de la compañía.

La LSC faculta a los socios que posean, conjunta o individualmente, el 1% del capital social para impugnar los acuerdos sociales, permitiendo la impugnación de aquellos en los que se aprecie una lesión al interés social, haya o no daño patrimonial.

i ¿Cómo y cuándo se pueden realizar horas complementarias por un trabajador?

Se consideran horas complementarias aquellas realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas con un trabajador a tiempo parcial, dado que éste nunca puede realizar horas extraordinarias. Solo se puede exigir la realización de horas complementarias, cuando así se hubiese pactado expresamente y por escrito con el trabajador. Además, solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, y recogiendo expresamente el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

Las horas complementarias

no podrán exceder del 30% de las horas ordinarias de trabajo, aunque el convenio colectivo podrá establecer otro porcentaje máximo hasta el 60% de las horas ordinarias contratadas.

En todo caso, el trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas, con un preaviso mínimo de tres días, y el pacto podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador —con preaviso de quince días y cumplido un año desde su celebración—, en caso de incompatibilidad con la atención de responsabilidades familiares, necesidades formativas o incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

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

Premio al autobús «new city» de Castrosúa

o El modelo de la compañía de Santiago recibió el galardón internacional al diseño «Red Dot»

Redacción

El modelo *new city* de Grupo Castrosúa ha sido galardonado con el premio internacional de diseño Red Dot, creado en 1955, que reconoce la calidad e innovación de diseñadores y fabricantes en la creación de nuevos productos domésticos y profesionales. Considerado el «óscar» al diseño, el reconocimiento a Castrosúa lo recibieron con anterioridad firmas de la talla de Apple, Peugeot, Lamborghini o Audi.

El modelo *new city* de la firma gallega ha sido una de las 4.928 propuestas innovadoras, procedentes de 56 países diferentes, que optaban a recibir el premio este año. Un jurado conformado por personas de 25 países, entre los que se encontraban periodistas especializados, reconocidos diseñadores y docentes relacionados con esta rama de actividad, eligió el vehículo de Grupo Castrosúa como una de las propuestas ganadoras del premio Red Dot al mejor diseño de producto en la categoría de vehículos.

El fabricante y diseñador de autobuses con sede en Santiago de Compostela ha hecho del modelo *new city* su apuesta para el segmento urbano. Esta nueva carrocería aglutina modernidad y tecnología para crear un autobús con líneas acentuadas y una estética con carácter. Una concepción vanguardista, que le otorga un valor diferenciador y abre el camino de futuro para los



Maqueta del autobús modelo «new city» galardonado | XAVIER MARTÍNEZ

autobuses urbanos, explican desde la compañía.

El modelo se comercializa desde hace meses y 15 unidades operan ya en ciudades como Vigo y Gijón. Además de su estética, estos autobuses destacan por su seguridad, funcionalidad y confort; con las luces diurnas de última generación LED, incorpora un sistema de advertencia luminoso y acústico para puertas en movimiento; dispositivos de última

generación, como conectores USB o pulsadores retro iluminados. A ello, se suma su desarrollo técnico y su entramado estructural. El vehículo busca disminuir pesos manteniendo su robustez. Para ello, se han introducido nuevos materiales y métodos de diseño y validación dan como resultado una reducción del peso del vehículo en vacío, manteniendo rigidez y la resistencia estructural de los buses de Castrosúa.

CONSULTORIO LABORAL consultoriolaboral@lavoz.es

DESPIDO DISCIPLINARIO CAUTELAR

i Hemos procedido al despido de un trabajador por motivos disciplinarios y lo ha impugnado. Ahora acabamos de conocer otros hechos muy graves que justificarían un despido. ¿Cómo podemos hacer?

La empresa, tras la comunicación al trabajador de un primer despido disciplinario que extinguiría la relación laboral puede proceder a un segundo formulado a efectos cautelares o preventivos para el supuesto de que el primer acto no sea firme y la relación laboral se restablezca, de forma que el segundo acto extintivo no presupone reconocimiento de la vigencia de la relación laboral, sino una medida preventiva que perderá eficacia cuando el primer despido sea firme. Este segundo despido también podría ser impugnado en el juzgado, pero que no tendría eficacia hasta la resolución que se dicte sobre el primero.

El Tribunal Supremo reconocía la eficacia extintiva del segundo despido cuando en el primero se reconocía la improcedencia. En el caso enjuiciado se daba por procedente el despido de un trabajador que había falsificado tickets de restaurante para pasar gastos a la empresa, a pesar de que las cuantías abonadas por la empresa no excedían de 100 euros en tres meses; se dictó sentencia que consideraba el despido correcto y procedente. Posteriormente, la empresa realizó un

segundo despido porque el trabajador dedicaba parte de su jornada laboral a cometidos y negocios ajenos a sus funciones profesionales que, junto a otros trabajadores, participaba en un sistema de turnos cuyo objeto consistía en que cada uno de los partícipes pudiera rotativamente abandonar el puesto de trabajo antes de finalizar el horario y contar con la colaboración del resto de compañeros implicados para disimular su presencia horaria y engañar a la empresa; este segundo despido fue declarado improcedente en sentencia. Pero no tiene efecto si el primer despido es procedente.

La eficacia de la segunda comunicación o carta de despido en la que se imputan nuevos incumplimientos de obligaciones laborales cuando el trabajador fue despedido por causa disciplinaria distinta, depende de la circunstancia de que la sentencia dictada en el primer despido declare la procedencia y haya adquirido firmeza.

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